

연구보고 17-R19



청소년의 노동기본권 보장 방안 연구

책임연구원 황진구

공동연구원 유민상

RESEARCH REPORT 2017



청소년의 노동기본권 보장 방안 연구

- ▶ 책임연구원 : 황진구(한국청소년정책연구원·선임연구위원)
- ▶ 공동연구원 : 유민상(한국청소년정책연구원·부연구위원)
- ▶ 위촉연구원 : 정유진(한국청소년정책연구원·위촉연구원)

국 문 초 록

최근 일하는 청소년의 비중이 증가하고 청소년이 처한 노동 환경과 노동시장 양상의 변화에 따라 새로운 양상의 문제가 등장하고 있고 사회적 관심 또한 증가하고 있다. 청소년에게 노동기본권은 성인과 달리 생계수단의 보장을 넘어 자아실현의 방법으로도 중요한 의미를 갖는다는 측면에서 정부차원의 정책은 매우 중요하다. 이 연구는 일하는 청소년이 당면하고 있는 문제를 기본권 차원에서 접근하여 청소년이 정당한 권리를 가지고 노동시장에 참여할 수 있는 법적·제도적, 정책적 대안을 모색하려는 것에 목적이 있다.

이 연구에서는 선행연구와 관련 법령 등에 대한 검토를 통해 청소년 노동기본권 구성요소와 세부적인 내용을 정리하고, 이를 토대로 관련된 각종 자료와 심층 면접 등을 통해 청소년의 노동참여에 따른 다양한 문제를 청소년기본권과 연계하여 분석하고, 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 국내 및 외국의 제도를 검토하였다. 또한 동일 청소년 연령대에 포함되더라도 노동기본권의 보장과 관련되어 상대적으로 취약한 환경에 처해 있는 학교 밖 청소년과 가출청소년 등 노동취약계층 청소년들에게 초점을 맞추어 관련된 서비스의 현황 등에 대해 분석하였다.

이러한 연구내용을 토대로 정책적 대안을 제시하였는데, 모든 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 제언과 가출 청소년 등 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언을 구분하여 제시하였다. 일하는 모든 청소년의 노동기본권 보장과 관련하여 첫째, 일자리에 대한 권리보장을 위해 청소년 친화적 일자리 제공, 괜찮은 일자리로의 진입 유인책 마련방안을 제안하였다. 둘째, 노동조건에 대해 알 권리 보장을 위하여 근로계약서 작성 감독강화, 근로조건에 대한 명확화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로의 변경을, 셋째, 안전에 대한 권리 보장을 위하여 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해 보상 강화, 배달노동의 규제 강화, 위험노동으로부터의 보호강화를 제안하였다. 넷째, 건강에 대한 권리 보장을 위하여 일하는 청소년의 건강 검진권 보장 및 정신건강 서비스 지원체계 마련을, 다섯째, 적절한 보상에 대한 권리 보장을 위하여 최저임금 적용과 부당한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제안하였다. 이 밖에 진로 맞춤형 노동인권 교육 방안을 제안하고 특히 인격보호에 대한 권리

보장을 위해 폭언·모욕·욕설로부터의 보호, 차별적 업무 환경 개선을 제안하였다. 또한 참여에 대한 권리 보장을 위하여 청소년의 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장 등을 제안하였다. 가출청소년이나 학교 밖 청소년으로 대표되는 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언으로는, 첫째, 관련 교육의 체계화를 위해 유관기관의 노동기본권 교육 프로그램 운영 의무화와 생활특성에 맞는 전문화된 교육 프로그램 개발·보급하는 방안을 제안하였다. 둘째, 종사자의 청소년 노동기본권 관련 전문교육 참여 의무화, 중앙 차원의 관련 교육과정의 개발 및 운영, 중앙정부 차원의 평가 지표 및 관련 지침에 관련 내용 포함 등을 제안하였다. 셋째, 지역사회 중심의 청소년 친화사업장 발굴 및 홍보, 지역사회 내 유관기관 협력체계 제도화, 중앙 차원의 우수 지역사회 발굴 및 인센티브 제공 사업 등을 제안하였다.

핵심어 : 일하는 청소년, 청소년 노동기본권, 노동기본권 보장제도, 청소년의 노동기본권 인식, 노동기본권 취약계층 청소년

연구 요약

1. 연구목적

- 최근 일하는 청소년의 비중이 증가하고 있고 청소년이 처한 노동 환경과 노동시장 양상이 변화됨에 따라 관련된 새로운 문제의 등장과 더불어 사회적 관심이 증가하고 있음.
- 청소년에게 노동기본권은 성인과 달리 단순 생계수단의 보장을 넘어 자아실현 수단으로서 중요한 의미를 갖는다는 측면에서 정부차원의 청소년 노동기본권 보장정책은 매우 중요한 의미를 지니며, 최근 중앙 및 지방정부 차원의 청소년 노동기본권 보장을 위한 노력이 강화되고 있는 것은 매우 고무적인 현상으로 볼 수 있음.
- 중앙정부와 지방정부 차원에서 청소년 노동기본권 강화를 위한 다양한 제도와 정책에 대한 관심과 노력이 진행되고 있는 시점에서, 보다 체계적이고 섬세한 대안을 모색할 필요가 있고 이를 위한 연구가 뒷받침될 필요가 있음.
- 이 연구의 목적은 일하는 청소년이 당면하고 있는 문제를 단기적이고 시혜적인 차원의 접근이 아니라 청소년의 노동기본권 차원에서 접근하여 청소년들이 정당한 권리를 가지고 노동시장에 참여할 수 있는 법적·제도적·정책적 차원의 대안을 모색하려는 것에 있음.

2. 연구내용

- 선행연구와 관련 법령 등에 대한 검토를 통해 청소년 노동기본권 구성요소와 세부적인 내용을 정리하며, 이를 토대로 관련된 각종 자료와 심층 면접 등을 통해 청소년의 노동참여에 따른 다양한 문제를 청소년기본권과 연계하여 분석함.
- 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 국내 및 외국의 제도를 검토함. 국내의 경우, 관련법령을 청소년 노동기본권이라는 관점에 입각하여 분석하며 지방자치단체의 관련 조례 현황을 분석하고, 중앙정부 차원의 주요 정책과 전달체계에 대해 분석함. 외국의

경우 유럽 국가들과 일본 등의 관련 법령과 제도를 분석함.

- 15세부터 24세까지 청소년 근로 조건의 특성과 최근 사회문제로 부각되고 있는 주요 쟁점의 내용과 대안을 제시하고, 동일 청소년 연령대에 포함되더라도 노동기본권의 보장과 관련되어 상대적으로 취약한 환경에 처해 있는 학교 밖 청소년과 가출청소년에 초점을 맞추어 관련된 서비스의 현황 등에 대해 분석함.
- 청소년 노동기본권 관련 전문가 의견조사를 통해 청소년의 권리보장의 방해요인과 개선방안 등을 도출하여 분석함.
- 연구과정에서 도출된 조사결과 등을 토대로 정책개선 방안 등을 제안함.

3. 연구방법

- 본 연구의 연구방법으로는, 일하는 청소년 관련 문헌연구와 청소년근로권익센터의 행정 데이터 분석, 청소년의 일 경험을 통한 노동기본권 보장방안 마련을 위한 면접조사(FGI 및 개별면접), 노동기본권 보장 방안 마련을 위한 전문가 의견조사(설문조사), 취약계층 청소년 대상 관련 서비스 현황 분석을 위한 섭타 및 학교 밖 지원센터 종사자 대상 설문조사, 관련 기관 간담회 등을 개최하였음.

4. 주요 결과

1) 청소년 노동기본권의 개념과 실태

(1) 청소년 노동기본권의 개념

- 일반적인 노동기본권 개념은 노동권과 노동 3권을 의미하지만, 청소년들의 주요한 일자리는 단기적·임시적 일자리에 치중되어 있기 때문에 기존의 노동기본권 개념을 적용하기에는 일정한 한계가 있음.
- 따라서 청소년들의 노동기본권은 일하는 청소년들의 다양한 맥락을 포괄할 수 있도록

‘일하는 청소년이 기본적으로 보장받아야 하는 권리’의 차원에서 접근할 필요가 있음.

- 청소년의 노동기본권은 안전과 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 인격보호에 대한 권리, 일자리에 대한 권리, 참여에 대한 권리로 구분할 수 있음.

(2) 일하는 청소년의 실태와 동향

- 우리 사회에서의 아동·청소년의 노동은 역사적 맥락에서 산업화 시대에 비해서는 감소 되었다고 할 수 있으나, 2000년대 이후 들어서 일과 학습을 병행하는 단기간 근로 비율이 지속적으로 증가하고 있음.
- 청소년의 노동참여는 교급별 등에 따라 차이를 보임. 중학생에 비해서는 고등학생의 일하는 비율이 높고, 일반고에 비해서는 직업계고 학생들의 일하는 비율이 높음.
- 청소년들이 주로 당하는 부당처우는 임금 관련 사안이며, 부당처우가 많이 발생하는 계절은 여름과 겨울임. 특히 수학능력시험이 끝난 겨울철에 일하는 학생들이 증가하고 더불어 부당처우에 관한 신고도 증가하는 패턴을 보임.
- 부당처우 항목들 중에는 계약서 미작성이 기타 부당처우들과 관련된 것으로 나타남. 계약서를 작성하지 않는 경우에는 임금, 근로시간, 휴게시간, 해고 등에서 분쟁이 일어날 소지가 높다는 것을 의미함.

2) 청소년 노동기본권 보장을 위한 제도 분석

(1) 국내 청소년 기본권 보장을 위한 제도 분석

- 관련 법령 분석의 경우 특정 법령에서 명시하는 청소년 노동관련 내용을 분석하는 방식에서 벗어나 청소년의 노동기본권의 세부적인 내용을 기준으로 법령 내용 등을 분석함.
- 주요결과로는, 첫째, 우리나라 청소년 노동기본권 보장관련 법률은 단일 법체계를 지니지 않고 헌법 및 각종 노동관련법과 청소년관련법 등에 산재하여 규정하고 있기 때문에 노동시장 현장의 양상에 따라 적용되는 법령이 상이하고, 청소년뿐만 아니라 고용주의 입장에서 이와 관련된 법의 세부적인 내용에 대한 명확한 인지에 어려움이 있음.
- 청소년의 노동시장 참여에 대한 보호주의적 관점에 입각한 법률 규정이 대부분이기 때문에 청소년관련 일자리나 노동정책에 참여할 권리와 관련된 법률 규정이 미흡함.

- 청소년 노동기본권 보장 관련법에서 상정하고 있는 청소년은 일반적으로 부모나 보호자와 함께 거주하여 보호를 받거나 학교에 재학 중인 청소년을 전제로 하기 때문에 이에 해당하지 않는 청소년의 경우 관련된 법령의 적용을 받는 것에 한계가 있음.
- 청소년을 대상으로 하는 노동 기본권 관련 교육과 더불어 고용주나 청소년 관련 전문가 대상 교육에 대한 법률은 매우 취약한 것으로 파악됨.
- 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책과 사업이 지역사회를 중심으로 면밀하고 체계적으로 시행되기 위해서는 국가차원에서 제정·시행되는 법률과 더불어 지역사회 특성이 반영된 지방자치의 조례 제정이 제도적 차원에서 필요하다는 측면에서 관련 조례 현황을 분석함.
- 조례를 제정한 지방자치단체는 광역자치단체의 50% 수준, 기초자치단체는 12.8%에 불과한 것으로 파악됨.
- 제정된 조례의 경우, 특정 지역의 지방자치단체에 편중되어 있고, 제정 시기 등에서도 편중된 현상을 파악할 수 있고, 특히 세부적인 내용에서도 거의 모든 조례에서 큰 차이를 보이지 않으며, 이러한 현상은 조례의 내용이 지역사회의 환경과 욕구를 반영하지 못하고 있을 뿐만 아니라 현실적인 시행의 한계를 내재하는 원인으로 작용하고 있음.
- 조례의 조항 중 임의조항이 차지하는 비중이 높다는 점이 지적될 수 있고, 한편으로는 지금까지 어떠한 이유로 조례의 내용이 실제 시행되지 못했는지에 대한 검토가 필요함.
- 중앙정부 차원의 관련정책 전달체계를 여성가족부(청소년근로보호센터), 고용노동부(청소년근로권익센터)에 초점을 맞추어 분석하고, 교육부의 경우는 학교 교육과정에서의 노동교육의 변화과정과 내용을 검토하였음.
- 청소년 노동기본권 보호를 위한 정책전달체계의 경우 비교적 최근에 본격적으로 시행되었고, 주로 상담과 중재 등의 서비스를 실시하여 왔으며, 지속적으로 실적이 증가하고 있음은 그만큼 사회적 수요가 증가하고 있음을 보여줌.
- 서비스 방법으로는 주로 전화나 문자가 활용되고 있으며, 단순상담부터 중재와 구제 등 다양한 서비스를 제공함.
- 특히 청소년근로보호센터의 경우 ‘아르바이트 현장도우미’를 활용하여 청소년아르바이트 현장을 방문해 부당한 처우에 대해 사업주와 청소년간의 문제를 중재·해결하는 역할을 수행함.
- 청소년근로권익센터의 경우 공인노무사로 구성된 ‘청소년 근로조건 보호위원단’을 통해 부당사례에 대한 권리구제를 지원함.

- 향후에는 전달체계의 기능이나 범주가 단순히 노동 보호적 차원에 머무는 것이 아니라 노동시장 참여 원인이나 청소년이 처한 상황, 당면하는 문제 등에 따라 특성화되고 사후 관리적 차원의 통합지원시스템이 필요함 등을 제안함.
- 교육부의 ‘2015 개정 교육과정’에 따라 교과와 범교과 학습 주제에서 노동교육은 근로자의 권리, 노동권의 침해 및 구제 사례를 다루게 하여 주로 법이나 인권 측면에서 노동교육에 초점을 맞추고 있음을 파악함.
- 다만, 향후에는 중학교와 고등학교에서의 노동교육 시간 및 교육 교재의 확보를 위한 노력이 필요함을 확인함.

3) 일하는 청소년의 노동기본권 인식과 취약계층 보호서비스 분석

(1) 일하는 청소년의 노동기본권 인식 면담조사

- 이 연구는 일하는 청소년이 노동과정에서 겪는 문제들을 알아보기 위하여 초점집단인터뷰와 개별면접을 통해 총 28명의 다양한 일 경험이 있는 청소년을 대상으로 면담진행함. 면접대상은 10대와 20대 청소년들이었고, 일하는 청소년들의 다양한 경험을 듣기 위하여 고등학생, 대학생, 장애청소년, 가출청소년, 현장실습경험 청소년들을 인터뷰하였음. 청소년이 일하는 곳은 편의점, 콜센터, 배달대행업체, 택배업체 등 다양하였음.
- 면담주제는 노동기본권의 틀로 나누어 정리하였음. 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리 등에 대한 침해경험을 중심으로 정리하였고, 이를 토대로 청소년들이 제시하는 개선방안 등을 정리하였음.
- 일자리에 대한 권리는 일자리를 얻거나 잃는 것과 관련이 있음. 대부분의 청소년들은 자신들이 일자리를 얻기 어렵다고 인식하고 있었으며, 특히 가출청소년과 장애청소년들은 일자리가 매우 제한적이었음. 돈이 필요한 가출청소년들은 쉽게 일자리가 구해지지 않을 경우, 유흥업이나 성매매 혹은 범죄로 빠져들 위험이 있는 것으로 나타났음.
- 노동조건에 대해 알 권리는 계약서를 쓰거나 일자리에 대한 정보를 사전에 전달받는 것과 관련되며 계약서 미작성은 이직률이 높은 초단기 일자리에서 많이 나타나고 있었음.
- 안전에 대한 권리는 일자리에서의 위험을 최소화하고, 위험발생시 보상해주는 것과 관련되어 있음. 배달노동은 청소년 일자리 중에서 위험에 가장 많이 노출되어 있음. 청소년들이

사고를 당해도 제대로 처리를 못하는 경우가 있는데 세 가지 사유 정도가 주요하다는 시각이 있었음. 첫째, 산재처리를 받을 수 있는 자격이 되지 않거나, 둘째, 사고를 당할 경우 배상을 받을 방법을 모르거나, 셋째, 학교나 부모에게 알려지는 것이 두려워서 등이었음.

- 건강에 대한 권리는 일하면서 신체적·정신적 건강이 악화되지 않도록 보호받아야 하는 것과 관련됨. 신체적 건강은 직접적으로 신체적 위해나 부상과 연관된 것이며, 정신적 건강은 반복되는 업무상 스트레스로 우울증 등 정신질환 증상을 보이는 것임. 신체적 건강은 택배상하차 및 배달, 정신적 건강은 콜센터 등의 업무군에 집중되어 있었음.
- 적절한 보상에 대한 권리는 일한 것에 대한 적절한 대가를 받는 것을 의미함. 최저임금에 대한 일반인들의 인식이 높아지면서 최저임금 이하의 임금을 받는 일자리를 청소년들이 거부하는 경향이 발생하고 있음. 이러한 상황에서 고용주들은 두 가지 주요 사유를 이유로 청소년들의 임금을 감액하고 있는 것으로 보임. 첫째, 수습기간으로 초기 교육 기간임을 내세워 최저임금에 미달하는 급여를 지급하기도 하는 것으로 보임. 둘째, 점포 손해에 대한 전가로 편의점과 같은 상점에서의 계산착오분이나 과태료와 같은 손실분을 계산원 임금에서 제하는 방식을 취하고 있음. 이와 더불어 장애인에 대한 최저임금 적용제외 규정도 장애청소년들이 적절한 보상을 받지 못하게 만드는 요인이 되고 있음.
- 학습에 대한 권리는 일로 인하여 학습권을 침해받아서는 안 된다는 것과 교육의 연장선상에서 산업현장으로 장소를 옮겨 일을 배우는 과정에서 적절한 교육을 받아야 한다는 것과 관련되어 있음. 대다수의 학생들은 일로 인해 학습에 지장이 생긴다는 것에 동의하였으며, 일 경험이 진로와 무관하고 진로선택에 도움이 안 된다는 의견을 보임.
- 인격보호에 대한 권리는 모욕·욕설·성희롱 등 인격 침해로부터 청소년을 보호하는 것과 관련되어 있음. 밀바닥 노동의 특성상 청소년들은 인격 침해에 흔하게 노출되어 있었음. 인격 침해의 주요 대상은 고용주-손님-동료직원 등이었으며, 연령에 기반을 둔 서열 문화에서 나이가 가장 어린 대상을 향한 모욕, 욕설, 폭언 등을 보편적으로 나타나는 현상이었음. 일하는 여성 청소년은 인격 보호에서 특히나 취약하였는데, 이는 성희롱으로 이어지는 경우도 있었음.

(2) 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 서비스 관련 분석

- ‘노동기본권 취약계층 청소년’이란 일반적인 청소년에 비해 상대적으로 노동기본권 보호를 받을 수 있는 기회나 여건의 제한을 받거나, 보다 적극적인 사회적 개입이 없이는 일반청소년

과 동등한 혜택을 받을 수 있는 기회로부터 배제되기 쉬운 계층을 의미하며, 대표적으로 학교 정규교육과정에서 벗어나 있는 학교 밖 청소년이나 가정으로부터 직접적인 보호를 받기 어려운 가출 청소년 등을 의미함.

- 2015년 기준 370,906명인 것으로 추정되는 학교 밖 청소년의 2013년 아르바이트 참여율이 22.5%였던 것에서 2015년 38.4%까지 증가하였다가 2016년 44.3%, 2017년 43.1%인 것으로 나타나 최근의 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험률이 전반적으로 40%정도로 파악되며, 가출청소년의 경우 관련된 공식적인 통계를 찾아보기 어려움.
- 노동시장에 참여하고 있는 학교 밖 청소년의 상당수는 최저임금 미지급 외에도 부당행위 또는 부당처우를 받은 경험이 상당수 있는 것으로 파악되며, 가출 청소년의 경우 노동시장의 유입동기 차원에서 매우 시급한 생존의 문제와 관련되기 때문에 매우 열악하고 불건전한 노동시장에 유입될 가능성이 높은 동시에 다양한 부당대우에 당면할 가능성이 매우 높음.
- 2018년 전국 206개가 설치되어 있는 학교 밖 청소년지원센터와 청소년쉼터는 서비스 대상 청소년의 개인적 특성과 욕구를 고려하여 상담과 교육, 직업체험 및 취업 등 자립지원 기능을 담당하며, 청소년의 노동기본권 보호를 위한 1차적 안전망으로 작용할 가능성이 높음.
- 기관 종사자의 경우 노동기본권 지식습득이 매우 중요하다고 생각하고 있었으며, 특히 노동권 관련 교육을 받은 경우 보호를 위한 기본지식의 수준이 높은 것으로 나타났음.
- 학교 밖 지원센터 종사자들이 인식하는 센터 이용 청소년들의 일 경험 비율은 약 37%, 쉼터 종사자의 경우 쉼터 이용 청소년의 33.7% 정도로 나타나났고, 이들의 노동권 관련 지식정도는 10점 만점에 4점대로 매우 낮게 평가함. 아르바이트 경험이 있는 학교 밖 청소년의 11.3%, 가출 청소년의 31.9%가 센터 조사자에게 고충이나 상담을 요청하는 것으로 파악됨.
- 기관 관계자의 대부분이 기관 이용 청소년을 대상으로 하는 노동기본권 교육의 필요성에 대해 높은 동의 정도를 보였고, 교육 및 상담, 타 기관 연계 기능 등이 중요하다고 판단하고 있었음. 이 밖에 청소년노동권을 보장하기 위한 정책으로 청소년 노동권 교육을 강화 또는 의무화, 신고절차를 간소화, 불법 사업주 처벌 강화, 사업주 대상 청소년 노동권 교육을 실시 등을 제안하였음.

4) 일하는 청소년의 노동기본권 관련 전문가 의견 조사

- 전문가들은 우리나라 청소년들의 노동기본권 보장 수준이 낮은 편이라고 응답하였고, 18세 이상에 비해 18세 미만 청소년들의 권리보장 수준이 더 떨어진다고 응답하였음.
- 청소년의 노동권 보장을 가로막는 방해요인으로는 청소년 교육 및 고용주 교육의 미비, 사업주에 대한 경미한 처벌, 그리고 연령차별적인 위계적 문화를 지적하는 비율이 높았음.
- 개선방안으로는 고용주에 대한 교육, 성희롱·성차별에 대한 신고체계 강화, 직업계고 현장실습시 훈련조건 명시·경쟁적 업무 제한 등에 대한 동의도가 높았음. 반면 10대의 노동을 규제하는 10대 배달노동 진입규제나, 주당 일·학습 총 시간 제한에 대한 동의도는 낮은 편이었음.
- 쟁점별 의견으로는 친권자 동의서의 서명주체 확대나 부모 동의서 폐지에 대한 의견이 높게 나타났고, 연소근로자에 대한 산재보험 지원 방안과 관련하여 국가의 책임 강화가 가장 높았고 그 다음으로 업주 책임 강화에 대한 의견이 나타났음. 일하는 장애청소년에 대한 최저임금제 적용에 대한 찬성은 69.6%였고, 이들에게 장애인 보호작업장에서의 최저임금 적용을 위하여 정부가 지원하는 방안에 대해서는 91.3%가 동의하였음. 마지막으로 청소년 전담 근로감독관이 청소년 업무만 담당하도록 변경하는 안에 대해서는 95.7%가 동의하였음.

5. 정책제언

1) 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책 제언

- 첫째, 일자리에 대한 권리 보장을 위하여 청소년 친화적 일자리 제공, 취약 청소년들을 위한 일자리 제공, 괜찮은 일자리로의 진입 유인책 마련을 제안함.
청소년들이 일을 하는 주요 이유는 자신들의 경제적 욕구를 충족시키기 위해서임. 청소년들의 노동을 엄격하게 규제하면 청소년들의 일자리가 줄어들 우려가 있음. 따라서 청소년들을 위한 일자리를 규제하는 것뿐만 아니라 양질의 일자리를 제공함으로써 일하는 청소년들의

육구를 충족시키는 두 트랙 전략을 사용할 필요가 있음. 이를 위하여 10대와 20대를 위한 공공 일자리 등의 청소년 친화적 일자리 제공, 장애 청소년과 가정 밖 청소년 등 취약 청소년들을 위한 일자리 제공, 친권자(후견인) 동의서 문제 개선과 일자리 정보 연계 기능 개선을 통한 괜찮은 일자리로의 진입 유인책을 제안함.

- 둘째, 노동조건에 대해 알 권리 보장을 위하여 근로계약서 작성 감독강화, 근로조건에 대한 명확화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경을 제안함.

청소년들은 노동조건에 대해 명확히 알고 이해해야 하지만 현실적으로 이를 가로막는 요인들이 있어 개선해야 할 필요가 있음. 첫째는 근로계약서 작성을 하지 않는 경우가 여전히 발생하고 있으며, 둘째는 근로계약서와 기타 서류 등에서 청소년들이 이해하기 어려운 법률·행정 용어가 그대로 사용되고 있다는 점을 들 수 있음. 이를 위하여 근로계약서 작성 감독강화, 근로조건에 대한 명확화, 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경을 제안함.

- 셋째, 안전에 대한 권리 보장을 위하여 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해 보상 강화, 배달노동의 규제 강화, 위험노동으로부터의 보호를 제안함.

아동청소년들의 건강한 성장을 가로 막는 위험한 노동은 규제되어야 함. 청소년들이 배달노동에 진입하여 발생할 수 있는 재해발생의 위험을 최소화하고, 개인적 방식이 아닌 사회적 방식으로 위험에 대해 보상할 수 있도록 체계를 개편해야 함. 이를 위하여 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해 보상 강화, 원동기 면허 확인 및 보호 장구 의무화 등의 배달노동의 규제 강화, 위험노동으로부터의 보호를 제안함.

- 넷째, 건강에 대한 권리 보장을 위하여 일하는 청소년의 건강 검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련을 제안함.

청소년들이 일하고 있는 영역을 보면 신체적으로 위험한 배달노동뿐만 아니라 정서적으로 위험한 경쟁적 업무와 감정노동을 담당하는 청소년들이 증가하고 있음. 건강은 예방적 차원에서 일하는 청소년의 건강검진을 제도화하고, 사후적 차원에서 신체적 건강과 정신적 건강의 저하에 대한 서비스 체계를 마련해야 함. 이를 위하여 청소년의 건강검진권 보장 및 정신건강 서비스 체계 마련을 제안함.

- 다섯째, 적절한 보상에 대한 권리 보장을 위하여 최저임금 적용과 부당한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제안함.

적절한 보상은 일단 최저임금의 적용에서부터 시작될 수 있음. 또한 부당한 방식으로 임금을 삭감하는 사례에 대한 규제와 관리감독이 필요함. 최소한의 임금과 그 이상의 적절한 임금을

제공할 때 청소년들의 안정적인 노동이 가능할 것임. 이를 위하여 비장애청소년뿐만 아니라 장애청소년에 대한 최저임금 적용과 부당한 수습기간 및 부당서약서로 인한 임금삭감으로부터의 보호 방안을 제안함.

- 여섯째, 학습에 대한 권리 보장을 위하여 학습시간 보장과 훈련조건 명시, 그리고 진로 맞춤형 노동인권 교육 방안을 제안함.

청소년이 교육 받으면서 일 할 수 있는 환경을 제공하고, 그 환경 속에서 개인의 권리를 보장받을 수 있도록 변화해야 함. 또한 스스로의 노동자로서의 권리와 인권을 교육하여 모든 시민들이 노동권과 노동인권을 이해할 수 있도록 해야 함. 이는 향후 청소년들의 권리보장과 권리신장을 위한 기반이 될 것임. 이를 위하여 현장실습 고등학생 및 대학생에 대한 학습시간 보장과 훈련조건 명시, 그리고 진로 맞춤형 노동인권 교육 방안을 제안함.

- 일곱째, 인격보호에 대한 권리 보장으로 폭언·모욕·욕설로부터의 보호, 차별적 업무 환경 개선을 제안함.

일하는 청소년들은 폭언·모욕·욕설·성희롱 등의 위험에 노출되어 있음. 예방적인 접근을 통해 청소년들이 이러한 인격침해로부터 보호될 수 있도록 하고, 인격침해가 나타날 경우 이를 구제할 수 있는 체계가 필요함. 또한 성차별과 외모차별 등 업무환경에서 나타나는 각종 차별을 점차적으로 제거하는 것도 필요함. 이를 위하여 업주·동료·손님으로부터의 폭언·모욕·욕설로부터의 보호, 성차별적·외모차별적 업무 환경 개선을 제안함.

- 여덟째, 참여에 대한 권리 보장을 위하여 청소년의 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장을 제안함.

청소년들의 참여권을 증진시키기 위하여 노동3권 및 노사기구의 참여권을 보장해야 할 필요가 있음. 참여권을 강조하는 이유는 청소년 스스로의 목소리를 반영한 노동환경을 만들기 위해서임. 이를 위하여 청소년의 노동3권 보장 및 노사기구의 청소년 참여 보장을 제안함.

- 아홉째, 노동기본권 보장을 위한 인권인프라 개선을 위하여 근로감독기능 강화 방안 및 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 향상 안을 제안함.

현재의 근로감독체계의 기능을 강화하고, 청소년들의 법위반행위 신고를 하는데 심리적·물리적 방해물을 제거할 수 있도록 접근성을 향상시켜야 함. 이를 위하여 청소년 전담 근로감독관 지정 및 법위반행위 증가시기에 대한 근로감독기능 강화 방안 및 고교 및 대학 내 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 향상 안을 제안함.

- 열 번째, 노동기본권 보장을 위한 사회문화적 인식 개선을 위하여 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 교육 및 캠페인, 연령차별적인 위계적 문화 개선을 제안함.
사회문화적 인식 개선을 위한 방향은 청소년 노동에 대한 부정적 인식을 개선하는 것과, 연령차별적인 위계적 문화와 이로 인해 일하는 청소년들이 존중받지 못하는 현실을 개선하는 것에 있음. 이를 위하여 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 교육 및 캠페인, 연령차별적인 위계적 문화 개선을 제안함.

2) 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 정책제언

- 첫째, 노동기본권 취약계층 청소년 대상 교육의 체계화 방안을 제안함.
취약계층의 경우 일반 청소년에 비해 상대적으로 높은 노동시장 참여율을 보이는 동시에 위험한 업종이나 권익 침해에도 노출될 가능성이 높기 때문에 관련된 교육을 보다 적극적으로 실시하여야 함. 이를 위해 관련 기관의 노동기본권 교육 프로그램 운영을 의무화하고, 다양한 유형의 취약계층 청소년의 생활특성에 맞는 전문화된 교육 프로그램을 개발하여 보급하는 방안을 제안함.
- 둘째, 기관 및 종사자의 청소년노동기본권 보장 관련 서비스 강화 방안을 제안함.
취약계층 청소년에게 관련 서비스 기관은 1차적 안전망으로서 매우 중요한 역할을 수행하기 때문에 기관 및 종사자의 역량이 매우 중요함. 종사자의 청소년 노동기본권 관련 전문교육 참여의 의무화, 중앙 차원의 관련 교육과정의 개발 및 운영 방안, 중앙정부 차원의 평가 지표 및 관련 지침에 관련 내용 포함 등 기관의 동기부여를 위한 제도화 등을 제안함.
- 셋째, 지역사회 및 유관기관 협력체계의 제도화 방안을 제안함.
취약계층 청소년이 노동시장에 참여하는 곳이 결국 지역사회이고 관련 기관은 특정 지역에 기반을 둔다는 측면에서 청소년 노동에 친화적 지역사회 환경을 마련하기 위한 관계자 및 유관기관간의 협력체계 제도화가 필요함. 이와 관련하여, 지역사회 내 청소년 친화사업장 발굴 및 홍보, 지역사회 내 유관기관 협력체계 제도화, 중앙 차원의 우수 지역사회 발굴 및 인센티브 제공 사업 등을 제안함.
- 넷째, 서비스 밖 청소년을 위한 서비스 지원체계 마련을 제안함.
노동기본권 취약계층 청소년으로 볼 수 있는 학교 밖 청소년과 가출청소년의 대부분은 제도적 차원에서 제공되는 기관 서비스를 직접적으로 받지 못하고 있는 것이 현실이기

때문에 이들을 서비스로 유입시키는 정책이 필요함. 이를 위해 지역사회 내 서비스 밖 청소년 발굴 및 서비스 홍보 강화를 위한 아웃리치의 강화, 서비스 밖 청소년의 특성에 맞는 교육 자료의 개발 및 보급 등의 사업을 제안함.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용	7
3. 연구방법	10
4. 연구추진체계	14
II. 일하는 청소년의 노동기본권 : 개념과 실태	17
1. 일하는 청소년 노동기본권의 개념	19
1) 일하는 청소년의 개념	19
2) 일하는 청소년의 노동기본권	21
2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 현황	27
3. 일하는 청소년의 노동시장 참여와 부당노동경험 실태	29
1) 청소년 노동시장 참여 실태	29
2) 청소년 노동시장 참여 요인	34
3) 청소년의 부당 노동행위 경험의 실태분석	39
III. 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 제도 분석	53
1. 국내의 관련제도와 주요정책	55
1) 관련 법률 분석	55
2) 관련 지방자치단체 조례 분석	71
3) 중앙정부 주요정책 전달체계 분석	83

2. 외국의 청소년 노동기본권 보장 관련 제도	111
1) 유럽 및 북미사례 개요	111
2) 일본	117
 IV. 일하는 청소년의 노동기본권 인식과 취약계층 보호서비스 분석	123
1. 일하는 청소년의 노동기본권 관련 경험과 주요과제	125
1) 일하는 청소년 면담조사 개요	126
2) 일하는 청소년들의 노동기본권 침해 경험과 인식	129
3) 일하는 청소년 면담조사 시사점	162
2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호서비스 분석	164
1) 학교 밖 청소년 노동기본권 보호서비스 분석	164
2) 가출청소년 노동기본권 보호서비스 분석	180
 V. 일하는 청소년의 노동기본권 관련 전문가 의견조사	195
1. 전문가 의견조사 개요	197
2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 수준에 관한 의견	201
3. 일하는 청소년의 노동기본권 보장의 방해요인	205
4. 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 발전방안	215
5. 전문가 종합의견	221

VI. 정책제언	229
1. 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언	231
2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호를 위한 정책제언	262
 참고문헌	 273
 부록	 281
1. 일하는 청소년의 노동기본권에 관한 전문가 의견조사지	283
2. 학교밖 청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지	289
3. 가출청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지	298

표 목차

〈표 Ⅰ-1〉 청소년 노동기본권 관련 2차 데이터 분석내용 및 분석방법	10
〈표 Ⅰ-2〉 심층면접조사 방법	11
〈표 Ⅰ-3〉 노동기본권 취약계층 관련기관 종사자 설문조사	12
〈표 Ⅰ-4〉 전문가 자문 방법	12
〈표 Ⅰ-5〉 정책연구실무협의회 및 콜로키움	13
〈표 Ⅱ-1〉 유엔아동권리위원회의 3·4차 국가보고서에 대한 권고사항 (협약 제32조 관련)	27
〈표 Ⅱ-2〉 부당대우 경험 시 대처방법(중복응답)	28
〈표 Ⅱ-3〉 연령 계층별 · 성별 청소년 경제활동참가율 추이	31
〈표 Ⅱ-4〉 15세 미만 청소년의 취직인허증 발급 추이 (2003-2017)	32
〈표 Ⅱ-5〉 일하는 청소년의 현황 (연소근로자)	35
〈표 Ⅱ-6〉 일하는 청소년의 현황 (후기청소년)	35
〈표 Ⅱ-7〉 일하는 청소년의 현황 (연소근로자 및 후기청소년)	36
〈표 Ⅱ-8〉 연도별 청소년 근로권익센터 상담접수건수	40
〈표 Ⅱ-9〉 청소년 근로권익센터 상담자 연령대 (3년 합산)	40
〈표 Ⅱ-10〉 청소년 근로권익센터 지역별 상담접수 건수(3개년도 합산)	43
〈표 Ⅱ-11〉 2017년 기준 상담접수 질문유형	45
〈표 Ⅱ-12〉 2017년 기준 상담접수 범위반유형	46
〈표 Ⅱ-13〉 2017년 기준 상담자 범위반 경험 수	47
〈표 Ⅱ-14〉 2017년 기준 범위반 유형 간 관계	51
〈표 Ⅱ-15〉 연령대에 따른 범위반 유형 (중복응답)	52
〈표 Ⅲ-1〉 법령 중심의 청소년 노동기본권 영역(안)과 세부내용	56
〈표 Ⅲ-2〉 모집채용노동 과정에서 차별받지 않을 권리 관련 주요법령 내용	58
〈표 Ⅲ-3〉 관청은 일자리를 제공 받을 권리 관련 주요법령 내용	59
〈표 Ⅲ-4〉 안전하고 평등한 노동환경에 대한 권리 관련 주요법령 내용	61

〈표 Ⅲ-5〉 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리 관련 주요법령 내용	62
〈표 Ⅲ-6〉 정당한 임금을 받을 권리 관련 주요법령 내용	63
〈표 Ⅲ-7〉 적정한 노동시간에 대한 권리 관련 주요법령 내용	64
〈표 Ⅲ-8〉 충분한 휴식에 대한 권리 관련 주요법령 내용	64
〈표 Ⅲ-9〉 정당한 보험혜택을 받을 권리 관련 주요법령 내용	65
〈표 Ⅲ-10〉 건강을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리 관련 주요법령 내용	66
〈표 Ⅲ-11〉 권리회복을 위한 체계에 대한 권리 관련 주요법령 내용	67
〈표 Ⅲ-12〉 노동기본권 교육에 대한 권리 관련 주요법령 내용	68
〈표 Ⅲ-13〉 지방자치단체의 청소년 노동기본권 관련 조례 목록	72
〈표 Ⅲ-14〉 지방자치단체별 청소년 노동기본권 보장 관련 조례 현황	75
〈표 Ⅲ-15〉 청소년근로보호센터 상담 실적 (2015-2017)	88
〈표 Ⅲ-16〉 청소년근로보호센터 현장방문 실적 (2015-2017)	88
〈표 Ⅲ-17〉 청소년근로권익센터 상담 유입경로	93
〈표 Ⅲ-18〉 청소년근로권익센터 상담실적 현황 (2015-2017)	96
〈표 Ⅲ-19〉 청소년근로권익센터 권리구제 현황 (2015-2017)	96
〈표 Ⅲ-20〉 찾아가는 근로권익교육 현황	96
〈표 Ⅲ-21〉 2015 개정 교육과정의 노동교육 관련 성취기준	100
〈표 Ⅲ-22〉 일반고등학교와 특성화고등학교의 진로와 직업 과목 성취기준 비교	102
〈표 Ⅲ-23〉 교육과정의 변화에 따른 범교과학습 주제	103
〈표 Ⅲ-24〉 2015 교육과정의 현장실습 관련 주요내용	105
〈표 Ⅲ-25〉 학교 내 노동교육 영역과 주요 요소의 예	107
〈표 Ⅲ-26〉 학교 내 노동인권교육 영역과 주요 요소의 예	108
〈표 Ⅳ-1〉 일하는 청소년 면담조사 개요	126
〈표 Ⅳ-2〉 면담의 주요 영역 및 내용	127
〈표 Ⅳ-3〉 심층면접조사 참여자	128

〈표 IV-4〉 일하는 청소년 면담조사 시사점	163
〈표 IV-5〉 학교 밖 청소년 일(아르바이트) 경험률 변화(2013년-2017년)	166
〈표 IV-6〉 학교 밖 청소년지원센터 현황(2018년)	168
〈표 IV-7〉 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자 지역별 구성	170
〈표 IV-8〉 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자 도시규모별 구성	171
〈표 IV-9〉 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 근무 기간(평균)	171
〈표 IV-10〉 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 관련 지식 필요성 동의정도	172
〈표 IV-11〉 노동권 교육수강여부에 따른 인지하는 법령 개수 차이	172
〈표 IV-12〉 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 관련 주요 항목 인지 정도	173
〈표 IV-13〉 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 보호관련 기관 인지 정도	174
〈표 IV-14〉 학교 밖 청소년지원센터 이용 청소년 실 인원 수(평균)	174
〈표 IV-15〉 학교 밖 청소년지원센터 청소년 중 일 한 경험이 있는 청소년 비율 (지난 1년간)	175
〈표 IV-16〉 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 노동기본권 관련 지식 정도	175
〈표 IV-17〉 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 상담 또는 고충 토로 비율	176
〈표 IV-18〉 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 상담 또는 고충 내용	176
〈표 IV-19〉 청소년의 고충 또는 상담 후 종사자의 개입 내용	177
〈표 IV-20〉 학교 밖 청소년지원센터 청소년 노동기본권 안내 및 교육의 필요성 인식	177

〈표 IV-21〉 학교 밖 청소년지원센터 노동기본권 보호프로그램 유형	178
〈표 IV-22〉 학교 밖 청소년지원센터의 청소년노동기본권 보호를 위한 기능 (1-3순위)	179
〈표 IV-23〉 학교 밖 청소년의 노동기본권 보장을 위한 정책의 유용성	180
〈표 IV-24〉 청소년쉼터 유형별 특징	182
〈표 IV-25〉 조사 참여 쉼터 종사자 지역별 구성	183
〈표 IV-26〉 조사 참여 쉼터 종사자 도시규모별 구성	184
〈표 IV-27〉 조사 참여 쉼터 종사자 시설 유형별 구성	184
〈표 IV-28〉 조사 참여 쉼터 종사자의 근무 기간(평균)	185
〈표 IV-29〉 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 관련 지식의 필요성 동의정도	185
〈표 IV-30〉 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 관련 주요항목 인지 정도	186
〈표 IV-31〉 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 보호관련 기관 인지 정도	187
〈표 IV-32〉 쉼터 이용 청소년 실 인원 수 (평균)	187
〈표 IV-33〉 쉼터 이용 청소년 중 일 한 경험이 있는 청소년 비율 (지난 1년간)	188
〈표 IV-34〉 일 한 경험이 있는 쉼터 이용 청소년의 노동기본권 관련 지식 정도	188
〈표 IV-35〉 일 한 경험이 있는 쉼터 청소년의 상담 또는 고충 토로 비율	189
〈표 IV-36〉 일 한 경험이 있는 쉼터 청소년의 상담 또는 고충 내용	189
〈표 IV-37〉 청소년의 고충 또는 상담 후 종사자의 개입 내용	190
〈표 IV-38〉 쉼터 이용 청소년 대상 노동기본권 안내 및 교육의 필요성 인식	190
〈표 IV-39〉 쉼터의 청소년노동기본권 보호를 위한 기능 (1-3순위)	191
〈표 IV-40〉 가출청소년의 노동기본권 보호 정책의 유용성 순위	192
〈표 V-1〉 전문가 의견조사 응답대상자	198
〈표 V-2〉 전문가 의견조사 문항 구성	200
〈표 V-3〉 전반적인 청소년의 노동기본권 보장정도	201

〈표 V-4〉 10대 청소년(18세미만) 노동기본권 보장수준	202
〈표 V-5〉 후기청소년(18세~24세) 노동기본권 보장수준	203
〈표 V-6〉 정부 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인	205
〈표 V-7〉 입법 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인	207
〈표 V-8〉 정치 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인	208
〈표 V-9〉 교육 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인	209
〈표 V-10〉 노동시장 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인	211
〈표 V-11〉 사회문화 차원의 청소년 노동기본권 발전을 막는 요인	212
〈표 V-12〉 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책대안 필요정도	215
〈표 V-13〉 연소근로자 친권자(후견인)동의서 개선방안	217
〈표 V-14〉 연소근로자 중 특수형태고용 청소년 산재보험 적용방안	219
〈표 V-15〉 장애 청소년 최저임금 적용에 대한 찬반여부	220
〈표 V-16〉 청소년 전담 근로감독관의 업무 한정에 대한 찬성여부	221
〈표 VI-1〉 일하는 청소년들을 위한 정책 제언의 도출 근거 논리도	232
〈표 VI-2〉 청소년 노동기본권 보장을 위한 개선과제	233
〈표 VI-3〉 노동기본권 취약계층 청소년 노동기본권 보장을 위한 사업 및 정책 과제(안)	262

그림 목차

【그림 I-1】 연구추진절차	14
【그림 I-2】 연구추진체계	15
【그림 II-1】 일하는 청소년 관련 연령정의	20
【그림 II-2】 일하는 청소년들의 노동기본권 개념도	25
【그림 II-3】 일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위한 주체들	26
【그림 II-4】 청소년(15~24세) 경제활동 참가율	30
【그림 II-5】 18세 이하 청소년 아르바이트 목적	31
【그림 II-6】 15세 미만 청소년의 취직인허증 발급 추이 (2003-2017)	32
【그림 II-7】 18세 이하 청소년 아르바이트 업종별 참여율	33
【그림 II-8】 근로권익센터의 3년 간 월별 상담접수건수 (2015년-2017년)	42
【그림 II-9】 근로권익센터의 2016년 월별 상담접수건수 (2016년)	42
【그림 II-10】 2017년 상담대상자 지역별 직종구성	44
【그림 II-11】 2017년 기준 상담접수 질문유형	45
【그림 II-12】 2017년 기준 상담접수 법위반유형	46
【그림 II-13】 2017년 상담대상자 법위반 중복 경험 수	47
【그림 II-14】 2015년 법위반유형별 발생건수	48
【그림 II-15】 2016년 법위반유형별 발생건수	49
【그림 II-16】 2017년 법위반유형별 발생건수	50
【그림 II-17】 2017년 연령대에 따른 법위반 유형 (중복응답)	52
【그림 III-1】 청소년 노동기본권 관련 조례의 청소년 연령	77
【그림 III-2】 근로청소년을 위한 여성가족부와 고용노동부 보호체계	84
【그림 III-3】 청소년근로보호센터 상담체계	85
【그림 III-4】 청소년근로보호센터 상담내용별 지원체계	85
【그림 III-5】 청소년근로보호센터 협력기관 및 민관협의체 구성	86
【그림 III-6】 청소년근로보호센터 조직체계	87

【그림 Ⅲ-7】 청소년근로권익센터 조직도	91
【그림 Ⅲ-8】 청소년근로권익센터 상담후 지원체계	93
【그림 Ⅳ-1】 학교 밖 청소년지원센터 운영체계	169
【그림 V-1】 영역별 청소년들의 노동기본권 보장수준 평균점수	204
【그림 V-2】 정부차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	206
【그림 V-3】 입법차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	207
【그림 V-4】 정치차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	208
【그림 V-5】 교육차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	210
【그림 V-6】 노동시장차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	211
【그림 V-7】 사회문화 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수	212
【그림 V-8】 노동기본권 보장의 방해요인 (전체)	214
【그림 V-9】 노동기본권 보장을 위한 정책대안 필요정도 (동의도 순)	216
【그림 V-10】 연소근로자 친권자(후견인) 동의서 개선방안 및 산재보험 적용방안에 대한 의견	218
【그림 V-11】 장애 청소년에 대한 최저임금 적용 및 최저임금 국가보조안 관련 의견	220
【그림 VI-1】 연도별 최저임금 및 전년대비 인상률	247

제 I 장

서론

1. 연구의 필요성 및 목적
2. 연구내용
3. 연구방법
4. 연구추진체계

제 I 장
서론¹⁾

I. 연구의 필요성 및 목적

이 연구의 목적은 일하는 청소년이 당면하고 있는 문제를 단기적이고 시혜적인 차원의 접근이 아니라 청소년의 노동기본권 차원에서 접근하여 청소년들이 정당한 권리를 가지고 노동시장에 참여할 수 있는 법적·제도적 차원의 대안을 모색하려는 것에 있다. 기존 연구들이 근로기준법 위반 사례에 집중하여 일하는 청소년들의 노동시장 참여 현황을 파악했다면, 이 연구에서는 일하는 청소년 개인이 가지고 있는 권리 차원에서 현실을 분석하고 정책제언을 마련하려는 차별성이 있다. 즉, 기존의 연구들이 일하는 청소년의 소극적 권리에 초점을 맞추었다면, 이 연구는 일하는 청소년들의 적극적 권리까지 개념을 확대하는데 의의가 있다고 할 수 있다.

최근 일하는 청소년의 비중이 지속적으로 증가하고 있고 관련 사회문제도 다양해짐에 따라 사회적 관심이 높아지고 있다. 위험 요소가 많은 오토바이 배달아르바이트와 관련된 사고부터 2016년 구의역 스크린도어 사고, 2017년에 발생한 통신사 상담원 자살사건과 제주 고교실습생의 산재사고 등 일련의 사건들은 우리 사회에서 다양한 유형의 청소년 노동자가 존재하고 이들이 취약한 노동시장 환경에 있다는 것을 보여 주고 있다.

청소년의 일 경험 비율은 연소근로자(15세 이상 18세 미만)의 경우 7~20%이고 후기청소년(18세 이상 24세 이하)의 경우 25~80%까지로 보고되고 있다(최인재, 김봉환, 황매향, 허은영, 2009; 조혜영, 김지경, 전상진, 2012; 김지경, 이광호, 2013; 김미숙, 전진아, 하태정, 김효진, 오미애, 정은희, 김선숙, 2013; 안선영, 김희진, 강영배, 배경내, 조혜영, 박민경, 2013; 송혜윤, 이정민, 2015; 황여정, 김정숙, 이수정, 변정현, 2015; 황여정, 김지경, 이운주, 2016). 그러나 청소년들이 일하는 도중에 임금체불이나 임금꺼기 등의 부당행위를 경험하는 비율과 이러한 부당행위를 당했어도 아무런 대응을 하지 못했다는 비율도 비교적 높게 나타나고 있다(황여정, 김정숙,

1) 이 장은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)과 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 공동으로 집필하였음.

이수정, 변정현, 2015).

더구나 청소년 노동 환경과 노동시장 양상이 변화됨에 따라 관련된 새로운 문제가 다양하게 등장하고 있다. 청소년 노동참여 업종이 기존 단순 노동 중심에서 서비스업 위주로 확대되고 있고, 고용형태는 직접고용이 아닌 간접고용 방식으로, 일자리를 얻는 통로는 오프라인에서 온라인으로 변화되고 있다. 실제로 2000년대 초반 청소년들이 일하는 주된 업종이 전단지 배포에서 2015년은 음식점, 식당, 레스토랑 등으로 변화하였고, 본인이 누구에게 고용되어 있는지 모르는 상태에서 일을 하는 경우도 증가하고 있다(황여정, 김정숙, 이수정, 변정현, 2015). 노동 현장에서 겪는 피해 경험 또한 개별화·다양화되고 있어 이에 대한 보다 심층적인 조사가 요구된다.

청소년의 노동기본권을 보호하려는 정부의 노력은 2005년 「청소년근로보호 종합대책」이 마련된 이후 지속적으로 추진되어 왔다. 그러나 10여년이 지난 현재에도 일하는 청소년이 당면하는 현실은 쉽사리 바뀌지 않고 오히려 새로운 유형의 청소년 노동형태가 등장하면서 문제는 더욱 복잡해지고 있다. 이와 같은 현실을 고려할 때 정부 정책의 변화가 필요하다고 볼 수 있다. 현재 관련부처인 여성가족부에서는 상담이나 고충을 처리하는 수준의 정책을 추진하고 있고, 고용노동부의 경우 청소년 계층에 대한 고려가 상대적으로 취약한 상태이다. 민간단체를 중심으로 청소년 노동기본권 보장을 위한 운동과 노력이 진행 중이지만, 청소년 노동문제를 민간NGO만의 노력으로 해결하기엔 한계가 있다.

요컨대 청소년 일자리 업종이나 고용형태, 알선수단은 점차 변화하고 있지만 정부와 민간의 기존 사회안전망은 그러한 변화를 따라가지 못하고 있다. 그 결과 일하는 청소년들은 오늘날에도 보호받지 못한 상황에서 노동을 지속하고 있다. 이처럼 일하는 청소년들이 늘어나고 문제의 유형이 다양화되고 있지만 이들을 보호하는 사회체계가 취약한 상태로 남아 있는 이유는 무엇일까?

청소년들의 노동문제가 해결되지 않고 심화되고 있는 근본적인 이유는 이들이 투표권 등 결합적인 정치력을 행사하지 못하고 있기 때문에 보다 적극적인 정책참여에서 배제되어 왔고, 노동시장에 참여하는 청소년에 대한 사회적 관점이 일반적인 ‘노동자’나 ‘근로자’로서 지위보다는 단순히 용돈을 벌거나 직업을 체험하는 ‘아르바이트생’ 정도로 바라보면서 이들에 의한 노동도 단기간의 아르바이트생에 의한 미성숙한 노동 정도로 간주하였기 때문이다. 그러나 우리나라 헌법 32조에는 모든 국민은 근로의 권리를 가지며, 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장해야 한다고 명시되어 있기 때문에 노동기본권의 주체로서 청소년이 포함되는 것은 당연하다고 볼 수 있다. 청소년의 노동기본권이 국민으로서 기본권이라는 측면에서 입법, 행정, 사법 등

국가권력 또한 이에 부합하도록 행사되어야 하고, 청소년도 근로기준법을 비롯한 다양한 관련법의 적용을 받는 ‘노동자’로 보는 관점을 기반으로 ‘청소년노동기본권’에 대한 관점을 전제로 관련 논의와 정책의 마련과 시행이 필요하다.

일반적으로 노동기본권은 근로자의 생존을 확보하기 위해 헌법에 보장되어 있는 기본권을 의미한다. 근로자의 생존권 확보와 관련된 근로권(헌법 제32조 1항)과 단결권·단체교섭권(쟁의권 헌법 제33조 1항)·단체행동권을 포함하며, 일반적으로 노동기본권이 단결권 등 노동3권을 의미하는 반면에 청소년의 노동기본권은 주로 노동권과 관련된다.²⁾ 노동권은 일반적으로 국민이 국가에 대해 적합한 근로를 할 수 있는 기회를 제공하도록 요구할 수 있는 권리를 의미하지만, 최근에는 국민이 근로를 통해 인간다운 생활을 할 수 있도록 국가가 보장해야 한다는 적극적이고 포괄적인 의미를 강조한다. 즉, 노동권은 일자리의 확대뿐만 아니라 양질의 일자리의 제공과 더불어 적절한 임금을 보장하는 등 근로관계의 질적 개선과 관련된 종합적인 성격이 강조된다. 즉, 노동권은 ‘일할 자리에 대한 권리’ 뿐만 아니라 건강한 작업환경과 정당한 보수, 합리적 노동조건의 보장과 같은 ‘일하는 환경에 대한 권리’도 함께 포함된다. 일할 자리에 대한 권리도 단순히 일할 자리에 대한 권리뿐만 아니라 보다 나은 환경에서 일할 수 있는 기회까지 포함된다. 일할 환경에 대한 권리 또한 최저임금 보장과 임금과 지불방법, 휴식시간, 위생시설, 재해보장 등 근로계약에 의해 제공되는 내용으로 인간의 존엄성을 보장하는 내용을 기본으로 한다고 할 수 있다(한인상, 2014).

노동기본권이 단순한 생계수단의 보장을 넘어서 자아실현 수단으로서 중요한 의미를 갖는다는 측면에서 정부차원의 청소년 노동기본권 보장정책은 매우 중요한 의미를 지닌다. 중·고등학교 학령기 청소년은 일반적인 노동권과 더불어 헌법에서 명시하고 있는 연소자로서의 지위를 갖게 되는데, 이는 사회의 책임으로서 연소근로자에 대한 보호의 필요성에 따른 것이고, 이를 근거로 근로기준법에서는 연소근로자 보호에 대한 별도의 규정을 두고 있다. 일반적인 청소년 노동참여 동기 유형 구분이나 노동시장 참여 자체에 대한 긍정적 또는 부정적 관점은 주로

2) 헌법 제32조 (근로의 권리)의 주요내용은 다음 조항과 같다.

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무의 내용과 조건을 민주주의원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.
- ⑥ 국가유공자·상이군경 및 전몰군경의 유가족은 법률이 정하는 바에 의하여 우선적으로 근로의 기회를 부여받는다.

연소근로자에 해당하는 연령에 초점을 두고 있는 것도 이러한 맥락에서 이해될 수 있다.

그러나 앞서 논의한 것처럼 18세 이상의 후기 청소년의 노동 참여 양상이나 추세가 연소 근로자와 큰 차이를 보이지 않고 있다는 점에 주목할 필요가 있고, 근로권의 주체가 근로 의사와 능력이 있는 일반 국민 전체로 해석되기 때문에 15세부터 24세까지의 청소년의 근로권 보장도 당연히 보장되어야 한다. 이 경우 후기청소년은 주로 일할 자리에 대한 권리에 대해, 연소근로자의 경우는 일할 환경에 초점을 맞출 수 있지만, 향후에는 연령별 특성에 맞는 세부적인 권리를 명확히 설정하고 이에 맞는 정책적 대안의 모색이 필요하다고 볼 수 있다.

이러한 맥락에서 최근 중앙 및 지방정부 차원의 청소년 노동기본권 보장을 위한 노력이 강화되고 있는 것은 매우 고무적인 현상으로 볼 수 있다. 2017년 대선 과정에서 민주당 대선 공약으로 청소년의 노동인권교육 의무화 및 일명 ‘알바존중법’ 도입이 제안되었고, 문재인 정부는 청소년의 근로를 보호하기 위한 다양한 국정과제를 제시하고 있다. 예를 들어 국정과제 중 하나인 ‘노동존중 사회’에서는 학교 노동인권교육 활성화를 명시하고 있고, ‘아동·청소년의 안전하고 건강한 성장 지원’에서는 현재 여성가족부에서 수행하고 있는 ‘청소년 근로보호현장도우미 확대’를 명시하고 있다. 이 밖에 월 근로 60시간미만 중 3개월 계속 근로제공 청년아르바이트 등 단기계약직과 일용근로자의 고용보험 수급 요건을 90일 이상으로 완화하여 실업급여 확대 적용하며 예술인·특수고용노동자 등에 고용보험의 단계적용 등을 강조하고 있다. 지방자치단체에서도 관련 조례 또한 계속 확산되고 있다(황여정, 김정숙, 이수정, 변정현, 2015).

이처럼 중앙정부와 지방정부 차원에서 청소년 노동기본권 강화를 위한 다양한 제도와 정책에 대한 관심과 노력이 진행되고 있는 시점에서 보다 체계적이고 섬세한 대안을 모색할 필요가 있고 이를 위한 연구가 뒷받침될 필요가 있다. 기존의 관련 선행연구나 사회적 관심은 청소년의 아르바이트에 초점을 맞추어 참여 실태와 요인, 영향을 밝히는 것에 초점이 맞추어져 있었으며 특히나 청소년 중에서도 18세 미만의 연소근로자를 주로 다루어 왔다. 따라서 향후에는 심층적인 쟁점에 대한 연구와 더불어 후기청소년에 대한 연구와 관심이 중요하다고 할 수 있다. 특히 후기청소년기의 시간제 근로가 매우 보편화되고 있고 노동시장 참여에서 오는 피해도 커지고 있지만, 후기청소년은 성인으로 구분되어 연소근로자와 달리 특별한 보호가 이루어지지 않고 있기 때문이다. 이처럼 청소년들이 겪고 있는 근로환경에서의 어려움을 정리하고, 체계적인 정책대안을 마련하여 정책적 변화가 실제로 이루어질 수 있도록 힘을 기울여야 한다.

이러한 연구목적을 위해 다음과 같은 내용의 연구를 진행하였다. 첫째, 선행연구와 관련 법령 등에 대한 검토를 통해 청소년 노동기본권 구성요소와 세부적인 내용을 정리하며, 이를

토대로 관련된 각종 자료와 심층 면접 등을 통해 청소년의 노동참여에 따른 다양한 문제를 청소년기본권과 연계하여 분석하였다. 특히 15세 이상의 연소근로자에서부터 20대 초기의 청소년들을 포괄하여 보호받아야 할 ‘일하는 청소년’의 논의 범위를 확대하고자 하였다. 둘째, 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 국내 및 외국의 제도를 검토하였다. 이와 관련하여 국내의 관련법령을 청소년 노동기본권이라는 관점에 입각하여 분석하였고, 지방자치단체의 관련 조례 현황을 분석하고, 중앙정부 차원의 주요 정책과 전달체계에 대해 분석하였다. 외국의 사례는 유럽, 미국, 일본 등에서의 연소근로자 보호체계에 대해 정리하였다. 셋째, 이 연구는 15세부터 24세까지 청소년 근로 조건의 특성과 최근 사회적 쟁점으로 부각되고 있는 주요 쟁점을 파악하고, 그에 맞는 정책적 방안을 제시하였다. 또한 동일한 청소년 연령대에 포함되더라도 노동기본권의 보장과 관련되어 상대적으로 취약한 환경에 처해 있는 계층인 학교 밖 청소년과 가출청소년에 초점을 맞추어 관련된 서비스의 현황 등에 대해 분석하였다. 넷째, 이러한 연구를 토대로 청소년 노동기본권 관련 문제를 개선할 수 있는 정책적 대안을 제시하였다.

2. 연구내용

1) 청소년 노동기본권 개념과 구성 및 실태 분석

먼저, 청소년 노동기본권의 개념과 구성, 역사 등에 대해 검토하였다. 일하는 청소년 노동기본권의 역사와 개념, 구성요소 등에 대한 검토를 통해 일하는 청소년의 개념과 연령 등을 규정하고, 노동기본권의 주요 개념을 8가지로 정리하였다. 8가지 권리는 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리, 그리고 참여에 대한 권리이다.

이러한 검토를 기초로 문헌연구를 통해 지금까지 이루어졌던 청소년 노동시장 참여와 관련된 연구 성과들을 정리하고, 청소년근로권익센터의 행정데이터를 활용하는 양적 연구를 통해 연소근로자와 후기청소년 일 경험의 주요 실태와 특징을 범위반행위에 초점을 맞춰 파악하였다.

2) 청소년 노동기본권 보장 관련 제도 분석

청소년의 노동기본권 보장을 위한 제도는 국내와 국외로 구분하여 검토하였다.

먼저, 국내의 관련제도 분석의 내용으로는 첫째, 관련법령을 분석하였는데, 기존의 관련 법령 분석이 주로 근로기준법 등 특정 법령의 내용을 정리하는 방식으로 접근하였다면 이 연구에서는 청소년의 노동기본권의 주요 항목과 세부적인 내용을 제안적 차원에서 제안하고, 관련된 법령의 세부적인 내용을 분석하는 접근을 시도하였다. 둘째, 국가차원의 법령의 경우 개별 지방자치단체의 특성을 고려한 세부적인 정책과 사업 수행의 현장성을 담보하기 어렵기 때문에 법률과 더불어 지방자치단체 차원의 자치법규가 확립이 중요하다. 청소년의 노동기본권 보장을 위한 각종 정책이나 사업도 동일한 맥락에서 이해될 수 있고, 이러한 맥락에서 이 연구에서는 청소년 노동기본권과 관련된 지방자치단체의 조례 전반의 현황 분석을 통해 세부적인 내용의 특성을 분석하고 주요 사례를 통해 시사점을 도출하였다. 셋째, 여성가족부, 고용노동부, 교육부 등 관련 정부부처에서 시행하고 있는 청소년 노동기본권 보장 관련 정책 및 사업과 전달체계 분석을 실시하였다. 여성가족부의 경우는 관련 정책 및 청소년근로보호센터, 고용노동부의 경우는 청소년근로권익센터, 교육부의 경우는 교육과정에서의 노동교육의 변천 및 주요내용을 분석하였다.

둘째, 외국의 관련제도의 분석은 유럽, 미국, 일본에서의 18세 미만 연소근로자 보호입법과 체계에 대해 살펴보았다. 유럽과 미국 사례에서는 연소근로자 보호를 위한 영역별 법조항들과 특성들을 살펴보고, 일본의 사례에서는 연소근로자 보호를 위한 체계를 중심으로 살펴보았다.

3) 청소년 노동기본권 관련 주요 쟁점 검토

앞서 정의한 청소년 노동기본권의 분석틀과 관련 제도에 대한 검토를 통해 일반적으로 청소년들이 주로 경험하는 노동기본권 침해와 관련된 주요 쟁점을 파악하여 대안 수립을 위한 논의를 진행하였다. 또한 동일 청소년계층 내에서 상대적으로 노동기본권 보호를 받기 어려운 집단으로 볼 수 있는 학교 밖 청소년과 가출청소년과 관련된 주요 현황과 관련 정책적 서비스 전달체계와 관련된 내용을 심층적으로 조사분석하였다.

첫째, 일반 청소년에 대한 노동기본권 관련 경험 및 인식, 그리고 쟁점 검토는 다양한 환경에서 일을 하는 28명의 청소년을 직접 면담하여 일 경험에서의 권리침해 사례를 정리하고 이에

대한 합의를 정리하였다. 연구진이 면담한 일하는 청소년들은 연령별로 10대와 20대 청소년, 직종별로 배달, 편의점, 콜센터, 웨딩홀, 택배상하차 담당 청소년, 대상별로 일반 청소년과 가출청소년, 그리고 비장애청소년과 장애청소년 등이었다. 이들에 대해 청소년 노동기본권의 8가지 영역 중 참여영역을 제외한 7개 영역의 침해사례 및 특성을 정리하였고, 이에 대한 합의를 도출하였다.

둘째, 대표적인 노동기본권 취약계층 청소년집단으로 학교 밖 청소년과 가출 청소년을 상정하고 각 집단의 특징과 관련 기관에 대해 개괄적 검토를 실시하고, 학교 밖 청소년지원센터와 쉼터의 청소년 근로기본권 보호와 관련된 서비스 내용 등을 조사분석하였다. 학교 밖 청소년과 가출 청소년을 노동기본권 취약계층으로 설정한 이유는 이들의 노동시장 참여비율이 상대적으로 높은 것으로 조사되고 있지만, 학교 등 제도권 내에서 실시하는 각종 관련 교육에서 소외될 가능성이 높고, 청소년에게 적합하지 않은 일자리에 접근할 가능성이 높기 때문이다.

4) 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책 대안 제시

청소년 노동기본권 보장을 위한 개인의 권리를 8가지로 정리하고, 이를 보장하기 위한 인권 인프라 개선방안과 사회문화적 환경 개선 등으로 정책 제언을 하였다. 구직과 해고 관련 경험, 노동조건 미인지에 대한 경험, 안전과 위험 관련 경험, 부적절한 보상 관련 경험, 학습 관련 경험, 인격침해 관련 경험, 그리고 노동기본권 보장을 위한 개선방안에 대한 면담을 진행하고 그 내용을 정리하였다.

국내 관련제도와 관련되어서는 관련 법령 및 조례, 정책 분석결과에서 발견된 문제와 개선방안을 제시하였고, 노동기본권 취약계층 청소년을 위한 서비스 전달체계 차원의 개선방안을 제안하였다.

3. 연구방법

1) 문헌연구

이 연구에서는 문헌 연구를 통하여 청소년 노동시장 참여의 현황, 이론, 정부정책과 전달체계 등을 파악하였다. 먼저 청소년의 노동시장 참여 현황은 기존의 정부보고서, 연구보고서, 학술연구들을 검토하여 추이를 분석한 후 관련된 문제와 쟁점을 정리하였다. 청소년 노동시장 참여 관련 이론은 국내외의 학술연구 검토를 통해 청소년 노동시장 참여의 구조와 영향요인에 대해 파악하여 분석틀을 공고히 하였다. 관련제도와 관련하여, 국내 법령과 조례, 정부정책 관련 선행연구 및 자료를 분석하였다.

2) 2차 자료 분석

일하는 청소년의 특성을 파악하기 위하여 행정 데이터(administrative data)를 활용하여 분석하였다. 고용노동부 청소년근로권익센터의 3개년도 데이터(2015, 2016, 2017)를 활용하여 상담 유형, 상담 시기, 범위반 유형 등의 내용을 분석하였다.

표 1-1 청소년 노동기본권 관련 2차 데이터 분석내용 및 분석방법

분석자료	분석내용	분석방법
청소년근로권익센터 행정 데이터	청소년 근로권익 상담 및 범위반 내용 분석	기술분석 및 상관관계분석

3) 심층면접

이 연구는 일하는 청소년이 노동과정에서 겪는 문제들을 알아보기 위하여 초점집단인터뷰와 개별면접을 통해 총 28명의 다양한 일 경험이 있는 청소년을 면담하였다. 면접대상은 10대와 20대 청소년들이었고, 일하는 청소년들의 다양한 경험을 듣기 위하여 고등학생, 대학생, 장애청소년, 가출청소년, 현장실습경험 청소년들을 인터뷰하였다. 청소년이 일하는 곳은 편의점, 콜센터,

배달대행업체, 택배업체 등 다양하였다.

면담주제는 연구진이 구성한 노동기본권의 틀로 나누어 정리하였다. 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리 등에 대한 침해경험을 중심으로 정리하였고, 이를 토대로 청소년들이 제시하는 개선방안 등을 정리하였다.

표 1-2 심층면접조사 방법

조사구분	청소년 조사
조사대상	일하는 청소년 28명
선정방법	임의표집
조사내용	노동기본권 침해 사례 및 개선방안에 대한 의견
조사방법	초점집단면접, 개별심층면접
조사시기	2018년 1월~3월

4) 청소년 노동기본권 보장을 위한 전문가 의견조사

청소년 노동기본권에 대한 대안 마련을 위하여 전문가 의견조사를 실시하였다. 의견조사에 포함된 전문가들은 청소년 대상자 집단의 관계자, 현장전문가, 법률전문가, 학계전문가 등 25명이었다. 이메일을 활용한 설문조사를 통하여 우리나라 청소년들의 노동기본권 보장 수준 및 영역별 보장수준, 노동기본권 보장의 방해요인, 정책대안에 대한 동의도, 상담 및 구제 체계 개선에 대한 의견 및 종합 의견 등에 대한 전문가 의견을 조사하였다.

5) 노동기본권 취약계층 관련기관 종사자 설문조사

학교 밖 청소년 지원센터와 청소년쉼터의 관계자를 대상으로 각 시설 이용 청소년의 노동시장 참여의 주요 현황과 기관에서 제공하는 노동기본권 관련 서비스나 프로그램 현황 등에 대한 조사를 실시하였다.

표 1-3 노동기본권 취약계층 관련기관 종사자 설문조사

조사구분	학교밖 청소년지원센터 관계자 조사	청소년쉼터 관계자 조사
조사대상	전국 학교밖 청소년지원센터 종사자 112명	전국 청소년쉼터 종사자 56명
선정방법	전국 202개 학교밖 청소년지원센터에 관련 공문 및 조사표 발송, 메일로 회수	전국 119개 청소년쉼터에 관련 공문 및 조사표 발송, 메일로 회수
조사내용	기관 종사자의 노동권 관련 지식, 시설 이용청소년의 노동시장 참여 현황, 기관의 관련 서비스 현황, 정부정책에 대한 의견	
조사방법	설문조사	설문조사
조사시기	2018. 1월	2018. 1월

6) 전문가 자문 및 간담회

청소년 노동기본권의 개념과 구성요소, 청소년 아르바이트 등 노동참여 실태조사 및 연구 관련 전문가, 주요 쟁점으로 검토 예정인 감정노동, 배달아르바이트 등의 전문가들을 대상으로 전문가 자문회의를 개최하였다. 또한 청소년 노동기본권 보장을 위한 각종 제도 및 사업과 관련된 현장 전문가 등을 대상을 현행 사업 현황과 문제점, 개선방안 등에 대한 자문도 진행하였다.

특히 관련 법령과 정부의 정책과 관련된 전문가와 간담회 개최를 통해 세부적인 내용과 더불어 다양한 관점의 의견을 수렴하였다.

표 1-4 전문가 자문 방법

횟수	자문영역(내용)	자문진
2	연구주요내용 및 연구방법 등에 관한 자문	○ 학계 4명 내외 ○ 공무원 4명 내외 ○ 현장전문가 4명 내외
1	선행조사 및 연구결과, 주요쟁점 등에 대한 자문	
2	주요 쟁점 및 관련 제도 개선방안 자문	

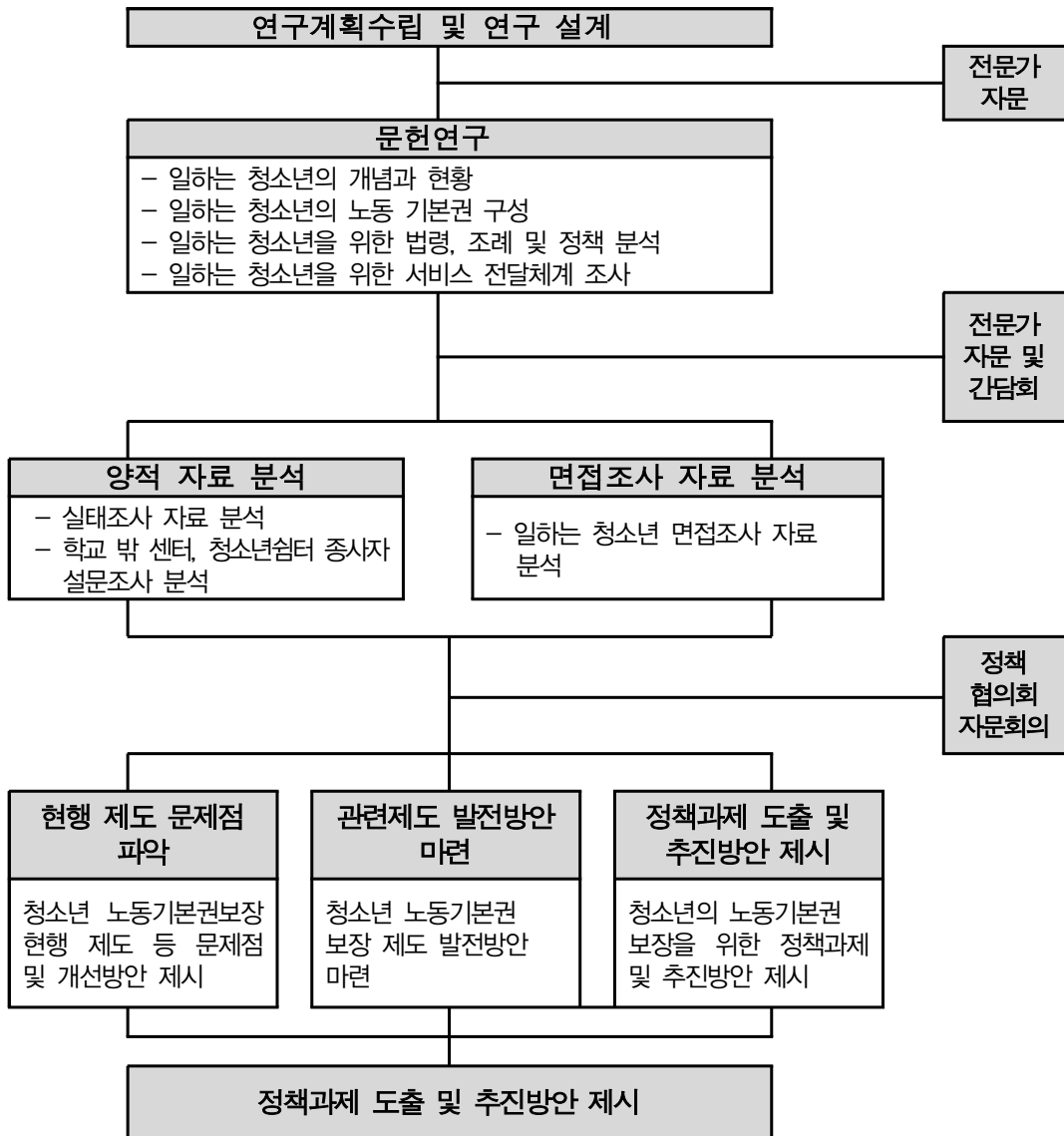
7) 기타 연구방법

표 1-5 정책연구실무협의회 및 콜로키움

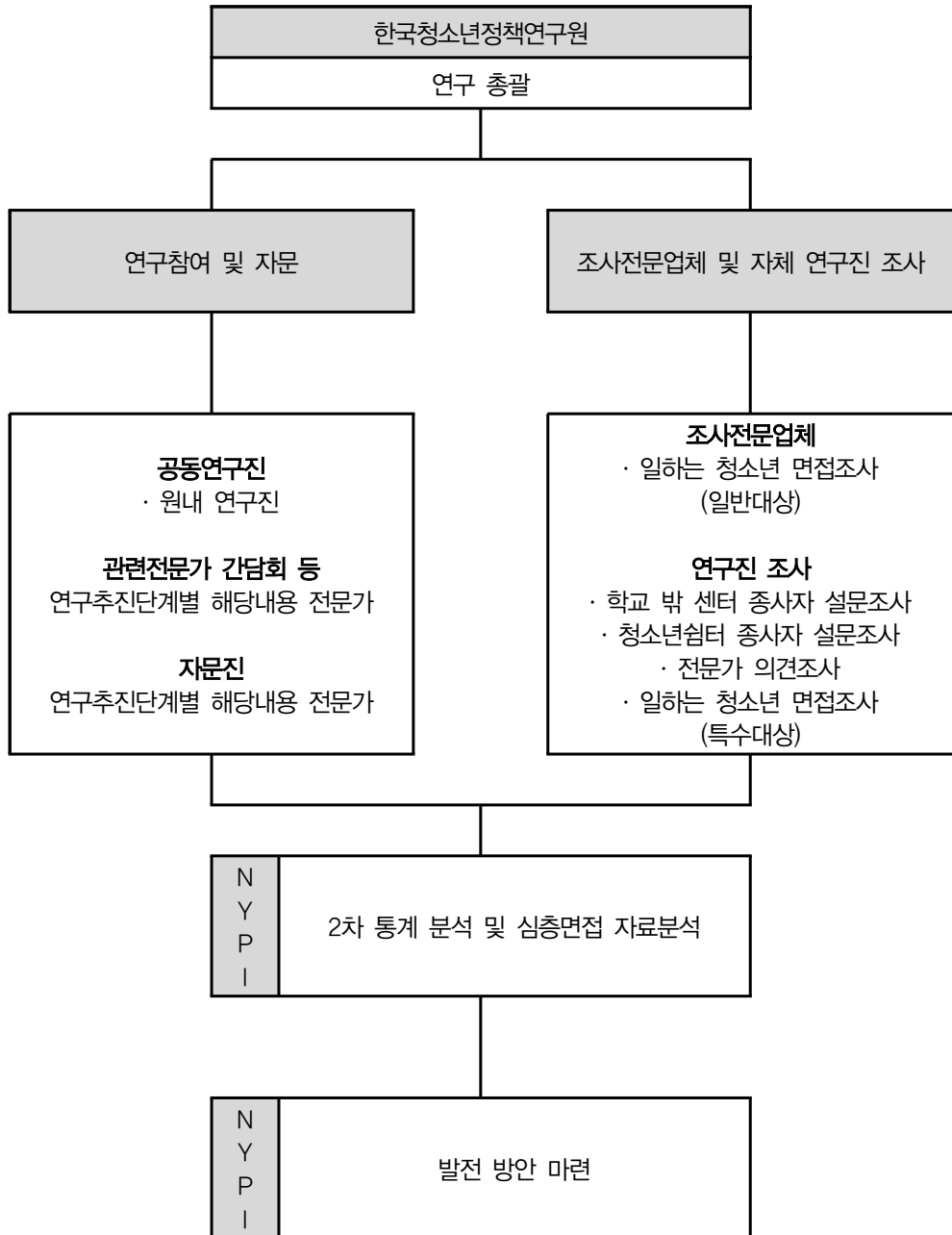
구분	주요내용	참석공무원 부처(과) / 전문가	개최시기
정책 협의회	청소년 노동권 보호정책 관련 여성가족부 정책연구실무협의회 개최	여성가족부	2017년 8월 2018년 3월
	청소년 노동권 보호정책 관련 고용노동부 정책연구실무협의회 개최	고용노동부	2018년 4월
콜로키움	청소년의 노동권 관련 법제 현황과 주요 입법과제	국회입법조사처 한인상 박사	2017년 11월

4. 연구추진체계

일하는 청소년들의 실태를 파악하고 노동기본권 보장 방안을 제안하기 위해 수행되는 이 연구과제의 추진체계 및 절차는 그림 [그림 1-1] 과 [그림 1-2] 와 같다.



【그림 1-1】 연구추진절차



【그림 1-2】 연구추진체계

제 II 장

일하는 청소년의 노동기본권 : 개념과 실태

1. 일하는 청소년 노동기본권의 개념
2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 현황
3. 일하는 청소년의 노동시장 참여와 부당노동경험 실태

제 II 장

일하는 청소년의 노동기본권 : 개념과 실태³⁾

1. 일하는 청소년 노동기본권의 개념

1) 일하는 청소년의 개념

(1) 일하는 청소년의 연령정의

이 연구에서 일하는 청소년은 만13세 이상 24세 이하의 사람을 말한다. 청소년 기본법에서는 만9세 이상 24세 이하의 사람을 청소년으로 규정하고 있지만, 근로기준법상 노동이 허용된 연령은 만15세 이상이며 만13세 이상부터 만15세 미만까지는 제한적으로 고용노동부의 취직인허증을 발급받는 것을 조건으로 노동을 허용한다.⁴⁾ 따라서 일하는 청소년의 하한 연령은 노동시장에 참여할 수 있는 만13세 이상, 상한 연령은 청소년 기본법상 24세 이하로 규정할 수 있다.

일하는 청소년은 연령에 따라 두 대상으로 구분된다. 첫 번째는 특별한 보호가 필요한 연소근로자로서 만13세 이상부터 만18세 미만까지의 대상이다. 연소근로자에 대한 특별한 보호는 아동노동(child labor) 보호의 역사적 맥락을 가지고 있으며 헌법과 ILO국제협약을 근거로 이루어진다.

두 번째는 후기청소년으로서 만18세부터 24세 이하까지의 대상이다. 후기청소년은 민법상 성년에 해당하며 연소근로자에 대한 특별한 보호를 받지 않는다. 하지만 이 시기에는 노동시장에 처음 진입하는 경우가 많아 스스로 자신의 권리를 인지하지 못하는 경우가 많고, 일자리의 질이 낮으며, 근로시간이 짧아 근로기준법과 사회보험법의 적용이 제외되기도 하여 청소년의

3) 이 장은 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

4) ILO협약 제138호(취업최저연령에 관한 협약) 제7조에는 13세 내지 15세인 자가 종사할 수 있는 일들에 대한 조건을 다음과 같이 정하고 있다: 가. 그들의 건강 및 발달에 유해하지 아니하고, 나. 학교출석, 소관관청이 승인한 직업지도나 훈련프로그램에의 참여, 또는 이들이 받은 지도로부터 이익을 누릴 역량을 저해하지 아니하는 정도의 작업.

노동기본권의 측면에서 매우 취약한 특성을 지닌다. 본 연구의 대상인 일하는 청소년의 연령을 도식화 하면 다음 그림과 같다.



【그림 II-1】 일하는 청소년 관련 연령정의

(2) 일하는 청소년의 개념정의

이 연구에서 ‘일하는 청소년’은 노동에 대한 대가에 관계없이 노동시장에 참여하여 자신의 노동력을 제공하고 있는 만 13세에서 24세까지의 사람을 의미하며, 고용계약을 통해 노무를 지급하고 보수를 지급받는 형태보다 더 포괄적이다. 예를 들어, 일하는 청소년들은 직업계고교의 현장실습생, 대학생 무급인턴과 같이 자신의 노무를 제공하지만 하지만 당장의 대가를 지급받지는 않는 경우도 포함된다.

이러한 개념정의는 기존의 ‘청소년 아르바이트생’에 비해 포괄적이다. 이 연구에서 일하는 청소년에 대한 개념 정의를 확장하는 이유는 그동안 일하는 청소년에 대한 개념정의가 너무 협소하였기 때문에 일하는 청소년들의 노동기본권 사각지대가 넓어졌다는 인식 때문이다. 지금까지의 노동기본권 보호는 ‘근로자성’ 인정 여부에 기반을 하였기 때문에 열악한 일자리에서

부당한 처우를 받는 청소년들이 인권의 사각지대에 놓이게 되었다. 일하는 청소년들은 노동법의 사각지대인 주당 15시간미만의 초단기 근로를 하고, 5인 미만의 영세사업장에 일하는 경우가 많아 근로자성을 인정받기 어렵다. 또한 실제적으로 일을 하지만 교육생의 신분이 되어 근로자로 인정받지 못하는 현장실습생과 인턴들의 사례도 있고, 장애인 보호작업장에서 작업을 하면서도 근로자로 인정받지 못할 뿐만 아니라 최저임금에서도 적용제외가 되고 있는 장애청소년들의 사례도 있다. 이와 같이 근로자성에 기반한 협소한 노동권 논의는 현재의 청소년 문제를 해결하기 보다는 사각지대를 넓힘으로써 악화시킬 수 있다. 따라서 이 보고서는 노동의 범위를 넓게 보아 현재의 아르바이트생, 실습생 등도 모두 노동기본권을 가진다고 보고 논의를 진행할 것이다.⁵⁾

이렇게 포괄적으로 ‘일하는 청소년’의 개념정의를 하면 기존의 ‘청소년 아르바이트생’에 비해 포괄하는 범위가 넓어진다. 기존의 단기 시간제 노동을 의미하던 아르바이트 일자리뿐만 아니라, 특성화 고등학생들의 현장실습, 대학생들의 무급인턴, 장애 청소년들의 직업재활도 ‘일하는 청소년’의 범주 안에 포함시킬 수 있다. 이 연구에서는 이러한 대상들이 모두 사회적으로 보장받아야 할 권리가 있다고 가정하고 논의를 진행할 것이다.

2) 일하는 청소년의 노동기본권

(1) 일하는 청소년에 대한 권리 보장의 배경

왜 우리 사회는 일하는 청소년들을 보호하는가? 청소년의 노동기본권 보장에 대한 논의를 시작하기 위해서는 청소년 노동을 보호하기 위한 규제제도들이 등장한 역사적 맥락과 취지를 이해할 필요가 있다.

아동노동(child labour)을 금지하거나 규제한 역사는 19세기 영국의 산업혁명(industrial revolution)으로 거슬러 올라간다. 산업화로 인하여 대규모 공장이 출현하면서 공장과 탄광에 어린 아이들이 노동자로 활용되기 시작한다. 성인에 비해 낮은 임금으로 쉽게 통제할 수 있던 어린 아이들은 산업 전반에서 선호되었다. 어린 나이부터 공장의 열악한 환경에서 일을 하던

5) 이 보고서에서는 현장실습생과 같이 현재 노무를 제공하면서 당장의 대가가 아닌 장기적인 대가를 지급받는 장기적 교환 관계도 노동으로 보고, 청소년들이 일하는 과정에서 발생하는 각종 위험과 권익침해로부터 그들을 보호하는 방안에 대해 강구할 것이다.

아이들은 제대로 된 교육을 받지 못할 뿐만 아니라 일찍부터 산업재해를 당해 장애를 입거나 사망하는 일이 발생한다(송병진, 2014). 이에 대한 대응으로 어린 아이들을 위험한 노동으로부터 보호하기 위한 시민사회의 요구가 등장하게 되고 공장법(Factory Act)이 도입되면서 아동노동에 대한 특별한 보호가 이루어지게 된다. 영국의 공장법은 그 실제적인 적용까지는 오랜 시간이 걸린 한계가 있지만, 아동과 여성을 위험한 노동환경으로부터 보호하기 위한 최초의 사회적 보호 장치로서 의의를 가지고 있다(양동휴, 1985; 이영석, 1994). 영국의 아동노동 보호 관련 법령은 산업국가들로 퍼져나가게 되었고, 아동노동을 금지하거나 제재하기 위한 노력들이 오늘날까지 이어지고 있다(Hindman, 2009).

우리나라에서는 1948년 대한민국제헌헌법 제17조에서 ‘여자와 소년의 근로는 특별한 보호를 받는다’고 규정한 이후, 1953년 「근로기준법」이 제정되면서 아동노동에 대한 금지 및 규제를 구체화하게 된다. 1953년에 제정된 근로기준법의 제5장 제50조에는 “13세 미만자는 근로자로 사용하지 못 한다”고 규정하고 있고, 제51조에는 “여자와 18세 미만자가 도덕상 또는 보건상 유해 위험한 사업에 사용하지 못 한다”고 제한하고 있다. 우리나라에서의 아동노동은 경공업에서의 발달로 70년대 이후까지 널리 활용되기는 하였으나, 아동노동에 대한 특별한 보호를 위한 법제화는 매우 이른 시기에 이루어진 것으로 볼 수 있다. 이후 1999년 국제노동기구(ILO)의 「취업최저연령에 관한 협약(ILO협약 제138호)」을 비준하면서 15세 미만에 대한 노동금지, 15세에서 18세 미만자의 제한적 노동 허용의 틀이 완성되게 된다(유민상, 박종석, 2016).

이러한 역사적 맥락에 비추어보면, 일하는 청소년들의 노동을 보호해야 하는 이유는 크게 세 가지로 구분해볼 수 있다. 첫째는 유해한 노동환경으로부터의 보호이다. 아동과 청소년은 위험하고 유해한 환경에 노출되면 건강한 성장을 저해 받게 된다. 아동청소년이 건강하게 성장할 수 있도록 유해한 환경으로부터 보호할 필요가 있다. 둘째는 부당한 착취로부터의 보호이다. 아동·청소년은 사회·경제·문화적 약자로서 부당한 착취에 대한 정당한 권리주장을 하지 못하는 경우가 많이 있다. 이들에 대한 권익보호를 위해 부당한 착취로부터 보호할 필요가 있다. 셋째는 과도한 노동으로부터의 보호이다. 아동기와 청소년기는 학습을 통하여 민주시민으로 성장할 수 있는 역량을 갖게 되는 시기이다. 이 시기에 과도한 노동을 하게 되면 제대로 된 학습 기회를 가질 수 없다. 따라서 과도한 노동으로부터 보호하고 학습권을 보장할 필요가 있다.

(2) 일하는 청소년의 노동기본권

일하는 청소년에 대한 사회적 보호의 필요성의 공감대가 형성되면서 최근 청소년 노동기본권(基本權), 노동인권(人權), 노동권익(權益) 등 다양한 용어가 사용되고 있다. 노동기본권은 노동자로서 기본적으로 누려야 할 권리, 노동인권은 노동자로서 누려야 할 인간의 권리, 노동권익은 노동자로서 누려야 할 권리와 이익을 의미한다. 현재는 이러한 용어의 차이는 의미의 차이보다는 사용주체의 차이에 기인하고 있어 이들 용어를 구분하는 것에 따른 실익이 크지 않다고 보인다. 그러나 이들 용어가 공통적으로 지향하는 바는 “노동자로서 노동환경에서 누려야 할 인간으로서의 기본적 권리와 이익”이라고 할 수 있다. 이와 같은 맥락에서, 본 연구에서 사용하고 있는 청소년의 노동기본권은 “일하는 청소년이 노동환경에서 누려야 할 인간으로서의 기본적 권리”로 폭넓게 정의할 수 있다.

노동기본권의 개념에서 중요한 것은 일하는 청소년들의 권리는 단순히 사회가 청소년들을 보호하는 것이 아니라, 일하는 청소년 개개인이 자신이 가지고 있는 권리를 적극적으로 향상시켜 나갈 수 있다는 것이다. 이는 기존의 청소년 노동에 대한 보호주의에서 한 발자국 나아가는 것이다. 기존의 청소년 노동 보호는 온정주의(paternalism)적으로 청소년의 노동을 통제하는데 초점을 맞추어왔다. 따라서 청소년을 위험한 노동으로부터 보호하는 것에 초점이 맞춰져 있어 청소년이 통제된 노동으로 인해 잃는 것들에 대한 고려를 하지 못하였다. 하지만 일하는 청소년들의 권리를 각 요소로 나누고, 그러한 권리들을 적극적으로 주장한다면 보호주의에 의해 침해받아 왔던 청소년 노동의 역설, 즉 청소년들을 보호하기 위한 조치들이 오히려 청소년들의 권익보호를 취약하게 하는 역설적인 상황을 풀 수 있는데 도움이 될 수 있다(유민상, 박종석, 2016).

그렇다면 일하는 청소년들이 마땅히 누려야 할 권리는 무엇인가? 본 연구는 청소년의 노동기본권을 구성하는 세부적인 권리들을 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리, 그리고 참여에 대한 권리로 개념화 하였다. 이러한 권리는 일하는 청소년들이 배우며 성장하는 속에서 필요한 일자리를 얻고, 안전하고 건강하게 존중받으며 일을 하고, 일하는 사람으로서 연대하며 정당한 권리를 주장할 수 있는 기반을 갖게 되는 것에 초점을 맞추고 있다. 이는 기존의 노동환경을 규제하는 소극적 권리보장에서 자신의 권리를 스스로 신장시킬 수 있는 적극적 권리보장으로 개념이 확대된 것이다.

이 연구에서 주장하는 일하는 청소년의 노동기본권의 8가지 권리에 대해 간략히 설명하면

다음과 같다. 첫째, ‘일자리에 대한 권리’는 청소년도 사회로부터 괜찮은 일자리를 제공받을 권리를 갖는다는 것이다. 노동의사와 노동능력이 있는 국민이라면 누구든지 국가에 대하여 노동의 기회를 요구할 수 있는 권리를 가지며, 이에는 청소년도 예외가 될 수 없다. 일 할 기회에 대한 권리는 현재 우리나라에서 청소년을 위한 일자리가 매우 적고, 일자리의 질도 매우 낮은 것을 고려할 때 향후 청소년들이 양질의 일자리를 제공받고, 정부에 일 할 기회에 대해 요구할 수 있는 권리라 할 수 있다.

둘째, ‘일 할 조건에 대해 알 권리’는 일을 할 청소년이 자신의 노동조건에 대해 알 수 있는 권리를 갖는다는 것이다. 청소년들은 자신들의 근로조건이 무엇인지 이해할 수 있어야 한다. 이는 근로조건이 명시된 근로계약을 체결해야 한다는 것, 그리고 청소년 개인이 근로조건을 이해할 수 있는 역량이 있어야 한다는 것이다. 일 할 조건에 대해 알 권리는 우리나라 청소년들의 근로계약서 작성 비율이 매우 낮고, 근로계약에 관한 내용을 이해할 수 있는 교육을 받지 못하고 있다는 현실을 개선하는데 기여할 수 있다.

셋째, ‘안전에 대한 권리’는 안전한 환경에서 일을 할 권리이다. 안전에 대한 권리는 일하는 환경을 안전하게 개선하도록 요구할 수 있는 권리뿐만 아니라, 안전하지 않은 환경에서의 재해에 대해 적극적으로 보상을 요구할 권리라 할 수 있다.

넷째, ‘건강에 대한 권리’는 신체적·정신적으로 건강하게 일을 할 근무환경을 만들고, 일하는 청소년의 건강한 생활을 위하여 건강검진을 요구할 수 있는 권리라 할 수 있다.

다섯째, ‘적절한 보상에 대한 권리’는 일에 대한 정당한 보상을 요구할 수 있는 권리이다. 국가가 규정한 최소한의 임금수준 및 적절한 임금수준에 대한 권리라 할 수 있다. 이는 청소년들이 주로 일하는 업종들에서 최저임금 미준수 사례가 발생한다는 것을 고려할 때 청소년들이 정당한 대가를 요구할 수 있는 권리라 할 수 있다. 이는 최소한의 보상에 대해 예외적으로 적용되는 장애 청소년들이 적절한 보상을 요구할 수 있는 권리까지 확대될 수 있다.

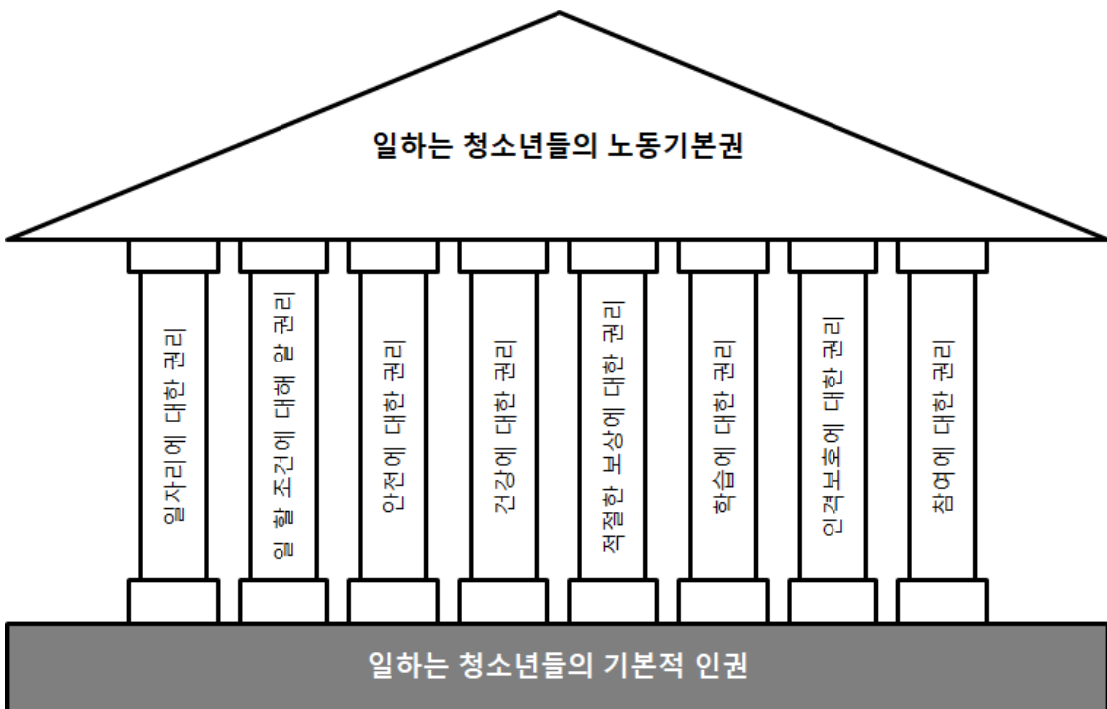
여섯째, ‘학습에 대한 권리’는 일하는 청소년들이 기본적으로 가져야 할 의무교육에 대한 권리와 일-학습 과정에서 교육받을 권리이다. 우리 사회에서는 높은 진학률로 노동으로 인한 의무교육 침해 사례는 많이 사라졌지만 현장실습을 명목으로 학교가 아닌 공장에서 일을 하는 청소년들이 존재한다. 이들은 일을 학습하기 위해 현장실습을 받고 있는 것이므로 교육적인 환경에서 정당한 기술교육을 받을 수 있는 권리라 할 수 있다.

일곱째, ‘인격보호에 대한 권리’는 인간의 존엄과 가치 및 행복을 추구할 수 있는 인간의 권리에 기반을 두고, 청소년들이 존중받으며 일을 할 수 있도록 요구할 수 있는 권리를 의미한다.

청소년들의 밑바닥 노동은 무시와 멸시를 받는 경우가 많아 청소년들이 존중을 요구할 수 있는 기본적 권리가 될 수 있다.

마지막으로, ‘참여에 대한 권리’는 청소년도 노동조건을 향상을 위하여 자주적인 활동을 펼칠 수 있는 권리이다. 참여에 대한 권리는 일하는 청소년들이 집단적인 활동을 통하여 자신들의 노동조건을 향상을 요구할 수 있는 기본 토대가 될 것이다. 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권의 노동3권을 포괄한다.

요컨대, 본 연구에서 제시하는 일하는 청소년들의 노동기본권은 일자리에 대한 권리, 일할 조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리, 참여에 대한 권리 등 8가지이다. 이 권리들은 국가에 의해 보호받는 소극적인 차원뿐만 아니라 개인이 국가에 권리의 보장을 요구할 수 있는 적극적 차원을 모두 포괄한다. 따라서 청소년들의 노동기본권은 사회경제적 변화와 시대적 환경 변화에 맞게 유기체와 같이 점진적으로 발전할 수 있다.

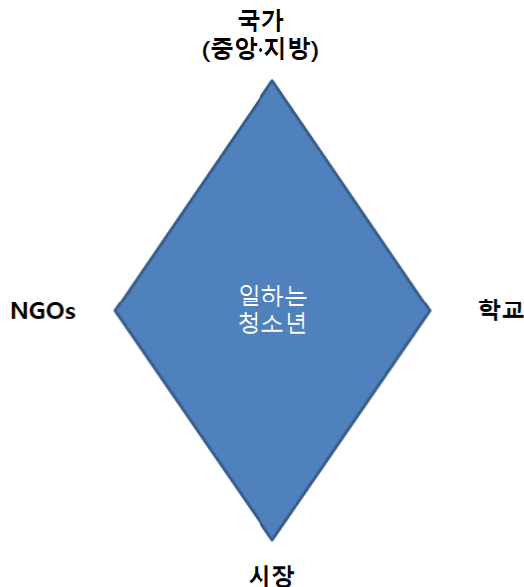


【그림 II-2】 일하는 청소년들의 노동기본권 개념도

(3) 일하는 청소년의 노동기본권 보장의 주체들

일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위해서는 국가, 시장, 학교, 그리고 NGO들의 노력이 필요하다. 국가는 헌법과 노동관련법에 명시되어 있는 노동기준이 제대로 지켜지고 있는지 규제·감독해야 할 책임이 있으며, 일하는 청소년을 위한 상담 및 구제체계를 구축해야 할 책임을 진다. 시장에서는 일하는 청소년들에게 적절한 노동기준에 맞게 채용하고 노동환경에서의 노동기본권 침해를 예방해야 할 책임이 있다. 학교는 일하는 청소년들에게 노동권과 노동인권 등의 노동기본권에 대해 교육하고, 법위반행위로 고통 받는 청소년들에게 상담 및 구제체계를 마련하거나 연계할 책임이 있다. 마지막으로 NGO들은 투표권이 없는 청소년들을 위해 옹호활동을 하고 청소년들의 노동환경에 대한 점검 및 감시를 해야 할 필요가 있다.

이와 같은 다이아몬드 체계가 잘 기능하는 체계 안에서 청소년들이 스스로의 권리를 개인적으로, 혹은 집합적으로 요구할 수 있을 때 청소년들의 노동기본권 보장이 잘 이루어질 수 있을 것이다.



【그림 II-3】 일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위한 주체들

2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 현황

1) 청소년 노동기본권 보장 현황

유엔아동권리위원회는 34차 국가보고서에 대한 권고사항에서 우리나라 아동청소년 노동 문제를 우려하며 5가지 사항에 대해 권고하였다. 첫째는 아동노동을 야기하는 근본적인 사회경제적 요인을 해결하기 위한 조치를 취하라, 둘째는 야간근무금지의 효과적인 시행과 최저임금 지급 등 18세 미만 청소년의 근로조건 기준이 엄격히 시행되도록 하라, 셋째는 변칙적 노동관행을 규제하는 추가적인 법 조항을 제정하라, 넷째는 근로환경 전반을 포괄적으로 감시할 수 있도록 노동 감독을 개선하라, 다섯째는 근무환경에서 폭력과 성추행 문제를 다루고 방지할 효과적인 조치를 제공하고, 이러한 문제가 발생한 경우 책임 소재를 묻고 재발을 돕는 효과적인 제도를 이용할 수 있게 하라 등이었다(보건복지부-한국아동권리모니터링센터, 2011).

표 II-1 유엔아동권리위원회의 34차 국가보고서에 대한 권고사항 (협약 제32조 관련)

아동노동을 포함한 경제적 착취

70. 위원회는 아동착취방지를 위한 2005년 청소년근로보호종합대책 수립을 환영하나, 다음의 사항에 대해 우려한다.

- a) 근로아동의 수 증가
- b) 아동을 채용하는 고용주들이 15세가 넘는 아동을 야간 근무시키거나 최저임금보다 낮은 보수를 주는 등 근로기준법상 연소자 관련 기준조항을 지키지 않는 경우가 많음
- c) 임금이 지급되지 않는 휴게시간과 같은 변칙적 노동관행을 규제하는 법 조항 불충분
- d) 노동 감독 불충분
- e) 만연한 언어적, 성적 학대 및 폭력 발생으로 인한 근로아동 문제 악화
- f) 연예인이나 성적 대상으로 고용되는 아동의 수 증가

71. 위원회는 대한민국에 다음과 같이 권고한다.

- a) 아동노동을 야기하는 근본적인 사회경제적 요인을 해결하기 위한 조치를 취하라.
- b) 야간근무금지의 효과적인 시행과 최저임금 지급 등 18세 미만 청소년의 근로조건 기준이 엄격히 시행되도록 하라.
- c) 변칙적 노동관행을 규제하는 추가적인 법 조항을 제정하라.
- d) 근로환경 전반을 포괄적으로 감시할 수 있도록 노동 감독을 개선하라.
- e) 근무환경에서 폭력과 성추행 문제를 다루고 방지할 효과적인 조치를 제공하고, 이러한 문제가 발생한 경우 책임 소재를 묻고 재발을 돕는 효과적인 제도를 이용할 수 있게 하라.

*자료 : 보건복지부-한국아동권리모니터링센터(2011). 유엔아동권리협약 34차 국가보고서 및 권고사항 자료집.

유엔아동권리위원회가 지적한 바와 같이 우리사회는 아직 아동·청소년이 노동시장으로 들어가는 사회경제적 요인에 대해 무관심하고, 적극적인 근로감독에 대한 의지가 부족하다고 할 수 있다. 이와 동시에 특수형태근로자와 같은 새롭게 출현하고 있는 변칙적인 근로계약으로 아동·청소년이 근로자로서의 권리를 보장받지 못하는 경우가 생기고 있고, 노동환경 안에서의 폭력과 성추행 등의 고통을 받고 있다고 할 수 있다.

선행연구들에 의하면 아르바이트를 하는 청소년들의 25%가 법위반 행위를 당하고 있지만, 이중에 근로권익센터와 같은 상담 및 구제 체계에 신고하는 비율은 1% 미만이다. 황여정 외(2015)의 연구에서도 이러한 상황이 고스란히 드러난다. 청소년들의 아르바이트 시 부당대우 대처방법을 보면 노동청에 신고하거나 관련 단체에 도움을 요청하는 비율은 10% 미만으로 나타났다. 반면 아무 것도 하지 않은 채로 참고 계속 일하는 청소년은 53.6%였고, 일을 그만두는 청소년은 36.7%였다. 일하는 청소년들이 경험하는 부당행위들은 해소되지 못한 채로 대부분의 청소년들이 홀로 감당해야 하는 현실인 것이다.

표 II-2 부당대우 경험 시 대처방법(중복응답)

(단위: %)

구분		참고 계속일함	어디에 도움을 요청해야 할지 몰라 아무것도 하지 못함	그냥 일을 그만둠	개인적인 항의	주변인의 도움을 받음	상담소, 민간단체 도움을 받음	고용부, 경찰에 신고	부당한 일인지 몰라서 계속 일함
전체		40.9	12.7	36.7	19.8	11.4	1.5	6.2	5.7
성별	여자	42.7	11.3	36.6	22.2	11.8	2.7	9.9	3.0
	남자	40.0	13.3	36.7	18.7	11.2	1.0	4.6	7.0
노동 인권 교육 경험	없음	41.1	13.5	37.3	19.2	10.5	1.4	5.5	6.2
	있음	39.6	8.6	33.7	23.0	16.0	2.1	10.1	3.4

* 자료 : 황여정 외(2015), 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II

특히 눈여겨봐야 할 사항은 그 동안의 정부의 정책과 체계가 부재했던 것은 아니라는 것이다. 연도별 연소근로자 보호관련 정책을 보면 2000년대 이후로 청소년 노동 보호에 대한 관심이 늘어났고, 2005년에는 청소년근로보호종합대책이 발표되기도 하였다. 정부의 관심과 여러 정책들이 지속되었음에도 불구하고 일하는 청소년들의 문제는 왜 지속되는가?

이는 일하는 청소년들의 문제는 정부, 입법, 노동시장, 교육제도, 그리고 청소년 개인의 욕구 등 다차원적인 요인들이 중첩되어 나타나기 때문일 것이다. 예를 들어 청소년들이 주로 근로하는 일자리들은 15시간 미만의 초단기근로와 5인 미만의 영세사업장의 특성으로 노동법의 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 또한 사실상 종속되어 노동하고 있지만 자영자로 구분되어 근로자성을 인정받지 못하는 특수형태근로가 새롭게 등장하고 있다.⁶⁾ 일하는 청소년들의 문제는 과거의 문제와 새로운 문제들이 결합하여 더 복잡한 양태로 나타나고 있다고 할 수 있다.

3. 일하는 청소년의 노동시장 참여와 부당노동경험 실태

이 절에서는 일하는 청소년들의 실태와 노동시장 참여의 영향요인에 대해 살펴보고, 범위반행위 신고체계의 행정데이터를 활용하여 범위반행위 발행 추이와 경향을 살펴볼 것이다.

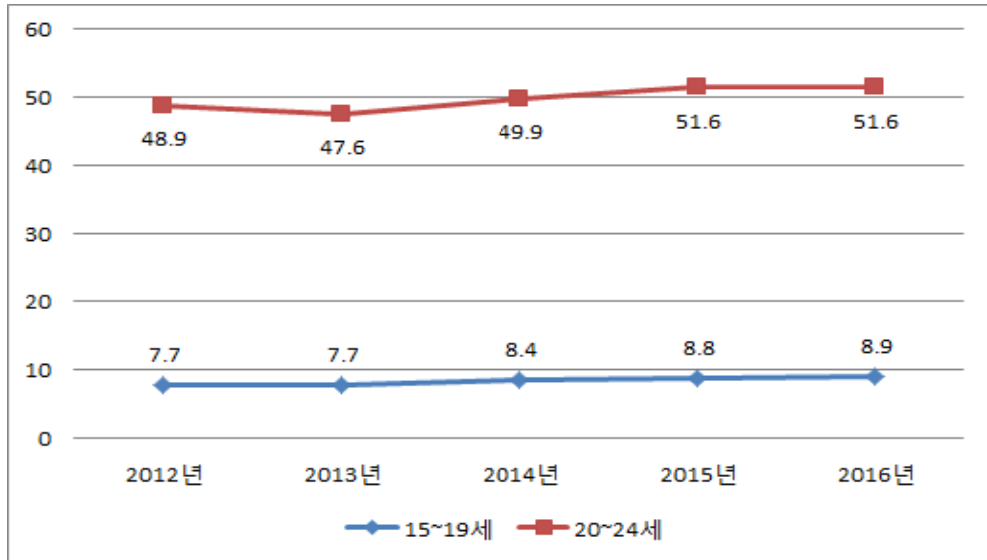
1) 청소년 노동시장 참여 실태

우리나라 청소년들의 노동시장 참여 실태를 알아보기 위하여 통계청 경제활동인구조사의 경제활동 참가율을 살펴보았다. 경제활동 참가율이란 15세 이상 인구 중에서 취업자와 실업자를 합한 경제활동인구의 비율을 의미한다.⁷⁾ 결과를 보면 15-19세의 청소년의 경제활동 참가율은 2012년 7.7%에서 2016년 8.9%로 낮게 유지되고 있으며, 20-24세 청소년의 경제활동 참가율은

6) 이인재(2007)에 따르면 특수형태근로종사자는 외관상 자영자(self-employed)인 것처럼 보이지만, 실제로는 특정한 사업주에 종속되는 경제적 종속성을 갖거나, 특정사업주의 지휘와 명령을 받는 사용상의 종속성을 갖는 특성을 가지고 있다. 요컨대 특수형태근로종사자란 자영자와 노동자의 중간적인 성격을 갖는 취업자를 총칭한다. 택배기사, 대리운전기사, 보험설계사, 학습지교사 등이 대표적이며, 정보통신기술의 발전으로 디지털 플랫폼(digital platform)을 이용하는 플랫폼 노동자(platform labour)로 영역이 확대되고 있다. 일하는 청소년들 중에서는 배달대행업체 배달원이 대표적이다.

7) 경제활동참가율(%)=(경제활동인구/15세이상인구)×100
=(경제활동인구/(경제활동인구+비경제활동인구))×100

2012년 48.9%에서 2016년 51.6% 수준에서 유지되고 있다.



* 자료 : 통계청(각 년도), 경제활동인구조사

【그림 II-4】 청소년(15~24세) 경제활동 참가율

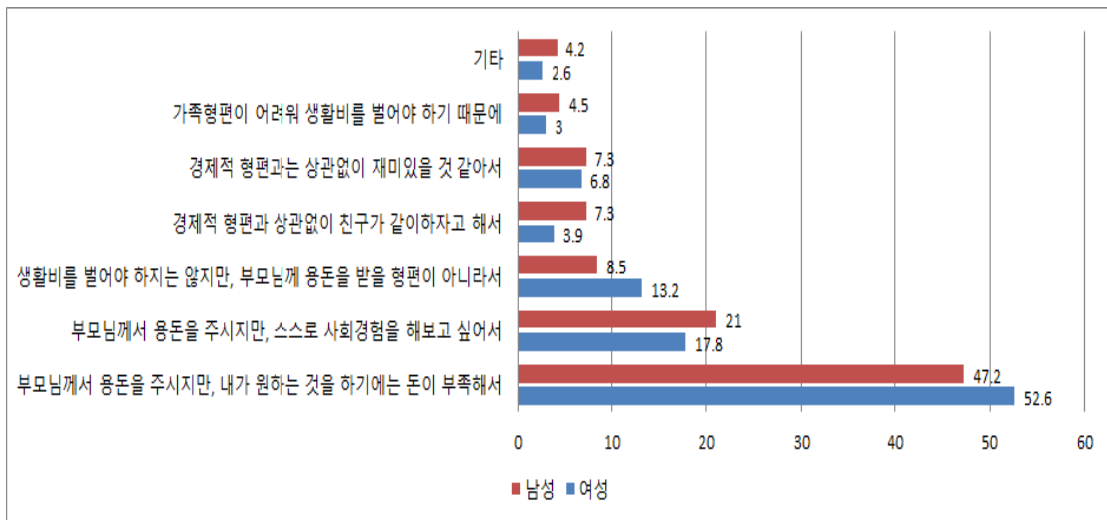
1995년부터 2016년까지의 경제활동참가율 추이를 15-19세와 20-24세로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 15-19세의 경제활동참가율은 1995년에는 남녀차이가 5%p였지만, 2016년에는 1.5%p로 격차가 좁혀졌다. 이것은 남녀 청소년의 진학률의 차이가 사라진 결과로 학령기 여성이 학업을 그만두고 일을 하는 경우가 줄어들었기 때문인 것으로 보인다. 20-24세의 경제활동참가율은 남성에 비해 여성의 참가율이 높게 유지되고 있다. 2016년 현재 고등교육기관 진학률은 남성 66.2%, 여성 69.0%로 여성의 진학률이 높은 상황이다. 따라서 20-24세 사이의 성별 경제활동참가율 추이는 20대 초반 남성의 군입대 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

표 II-3 연령 계층별·성별 청소년 경제활동참가율 추이

(단위: %)

구분	1995	2005	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
15~24세	36.9	33.3	25.5	25.5	26.6	26.6	28.6	30.1	30.5
남자	31.2	26.7	20.2	20.6	22.1	22.5	24.6	25.9	26.3
여자	41.9	39.0	30.4	30.1	30.9	30.1	32.5	34.0	34.4
15~19세	12.0	9.1	6.9	7.6	7.7	7.7	8.4	8.8	8.9
남자	9.5	8.0	5.5	6.3	6.3	6.6	7.6	7.7	8.1
여자	14.5	10.3	8.5	9.0	9.1	8.7	9.4	9.9	9.6
20~24세	63.1	57.2	48.9	48.0	48.9	47.6	49.9	51.6	51.6
남자	58.8	49.8	42.7	42.3	43.3	42.2	44.4	46.0	45.8
여자	66.1	62.6	53.5	52.3	53.5	52.2	54.6	56.3	56.6

* 자료 : 통계청, 경제활동인구연보 각 년도.



* 자료 : 여성가족부(2016), 2016 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사를 기반으로 재구성

【그림 II-5】 18세 이하 청소년 아르바이트 목적

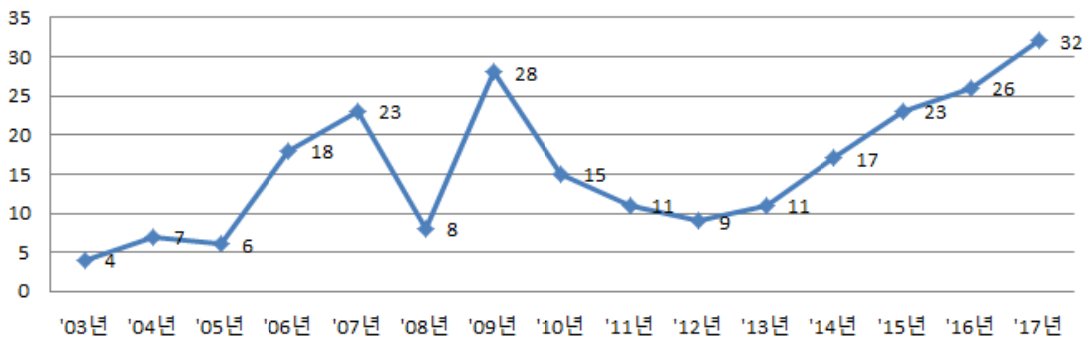
근로기준법에 의하면 만15세 미만 청소년(「초·중등교육법」에 따른 중학교에 재직 중인 18세 미만 청소년 포함)은 근로자로 사용할 수 없지만, 의무교육에 지장이 없는 경우 특정 직종에서만 취직인허증을 발급받는 조건으로 노동이 가능하다(「근로기준법」 제64조와 같은 법 시행규칙 제11조). 취직인허증은 지방고용노동관서에서 신청 및 발급 받을 수 있다.

고용노동부의 취직인허증 발급 추이 자료를 보면, 최근 15년 간 취직인허증 발급 건수는 2003년부터 2016년까지는 매년 30건 이하였고, 2017년에는 32회로 증가한 것으로 나타났다. 이는 최인재 외(2009), 안선영 외(2013) 등의 선행연구들에서 중학생들의 아르바이트 경험률이 3~10% 가량 나오는 것을 고려하면 매우 적은 수치라 할 수 있다. 즉, 15세 미만의 일하는 청소년들 상당수는 취직인허증이 없이 일을 하고 있는 것을 볼 수 있다.

표 II-4 15세 미만 청소년의 취직인허증 발급 추이 (2003-2017)

구 분	인가 건수	연령별 현황(만)											
		6세	7세	8세	9세	10세	11세	12세	13세	14세	15세	16세	미상
2003년	4									3			1
2004년	7								1	6			
2005년	6									5			1
2006년	18			4	5		3	2		4			
2007년	23				5	6	1	1	5	1		1	3
2008년	8			1	1			1	1	4			
2009년	28			1			2		11	12	2		
2010년	15				2	2	1	2	3	3	1		1
2011년	11					1	1		2	4	3		
2012년	9					1	1			7			
2013년	11								1	7	3		
2014년	17									9	4		4
2015년	23	1		1				1	4	16			
2016년	26								5	13	8		
2017년	32							1	4	20	6		1

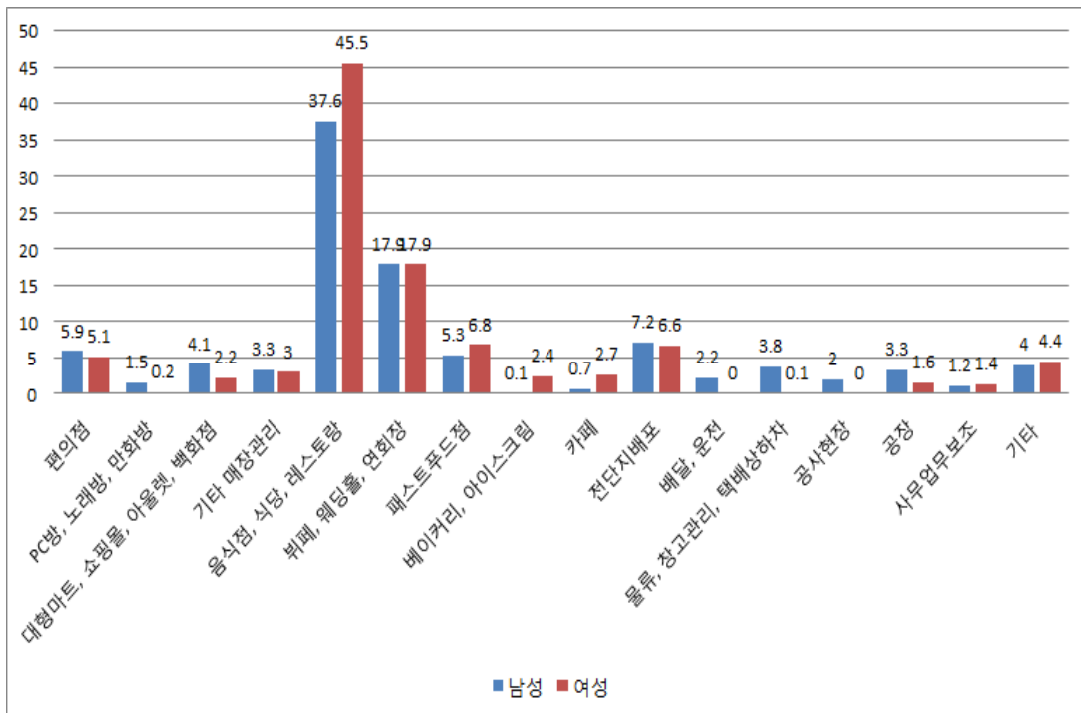
* 자료 : 고용노동부 내부자료



[그림 II-6] 15세 미만 청소년의 취직인허증 발급 추이 (2003-2017)

10대 청소년들의 아르바이트를 하는 이유를 살펴보면, 경제적 욕구와 사회적 욕구가 주요한 이유라는 것을 알 수 있다. 아르바이트를 하는 이유로 가장 많은 청소년들이 꼽은 것은 “부모님께서 용돈을 주시지만, 내가 원하는 것을 하기에는 돈이 부족해서(남성 52.6%, 여성 47.2%)”였고, 다음으로 “부모님께서 용돈을 주시지만, 스스로 사회경험을 해보고 싶어서(남성 21%, 여성 17.8%)”, “생활비를 벌어야 하지는 않지만, 부모님께 용돈을 받을 형편이 아니라서(남성 13.2%, 여성 8.5%)” 등이었다. 이는 빈곤하지는 않지만 풍족하지도 않아 어느 정도의 결핍이 있는 청소년들이 이를 해소하기 위해 노동시장으로 들어와 시간제 노동을 하는 것으로 볼 수 있다.

10대 청소년들이 주로 일하는 곳은 ‘음식점, 식당, 레스토랑’으로 남성 37.6%, 여성 45.5% 이었다. ‘뷔페, 웨딩홀, 연회장’은 남성과 여성 모두 17.9%, ‘전단지 배포’는 남성이 7.2%, 여성이 6.6%였다. 패스트 푸드점과 편의점은 5% 정도에 불과하였다. 이는 10대 청소년들이 일을 할 수 있는 업종이 많지 않다는 것을 나타낸다.



* 자료 : 여성가족부(2016), 2016 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사.

【그림 II-7】 18세 이하 청소년 아르바이트 업종별 참여율

2) 청소년 노동시장 참여 요인

(1) 청소년 노동시장 참여의 현황

청소년 노동시장 참여 현황과 특성은 조사시기와 조사방법에 따라 달라지는 경향이 있기 때문에 일하는 청소년들이 시간의 흐름에 따라 얼마나 변화했는지를 살펴보는 일은 쉽지 않은 일이다. 하지만 각 조사마다 일정한 특성을 보이고 있어, 이를 정리하는 것은 연구를 진행하는데 도움이 될 것이다. 청소년 노동시장 참여의 현황과 특성은 연소근로자와 후기청소년으로 구분하여 살펴볼 수 있다.

① 청소년의 일 경험 비율

청소년의 일 경험 비율을 연소근로자와 후기청소년으로 각각 살펴보면 다음과 같다.

먼저, 최근 10년 간 연소근로자의 아르바이트 경험률은 크게 변하지 않은 것으로 보인다. 10년 전에 조사된 연구에서는 11.6%(최인재 외, 2009)였던 것이 최근에는 11.3%(황여정 외, 2016)로 유지되는 것으로 나타났다. 연소근로자들의 노동시장 참여는 학교급(중학교와 고등학교)과 학교계열(인문계와 직업계고)에 따라 달라지는 특성을 보인다. 이는 크게 두 가지로 구분할 수 있다.

첫째, 중학생에 비해 고등학생의 아르바이트 경험률이 높다. 중학생들의 아르바이트 경험률은 대체로 10% 이하였지만, 고등학생의 경험률은 약 20-30% 사이로 보고되고 있었다(최인재 외, 2009; 안선영 외, 2014; 황여정 외, 2016). 이는 중학교와 고등학생들의 아르바이트 참여율을 학년별로 분석했을 때도 일관되게 나타나는 경향이 있었다(안선영 외, 2013). 둘째, 후기 청소년들의 근로 경험 비율은 약간 증가하는 경향을 보인다. 통계청의 경제활동실태조사의 청년층 부가조사 결과를 보면 2007에는 29.3%였으나, 2014년에는 39.0%로 증가된 것으로 나타났다(황여정 외, 2015). 참여 비율은 조사에 따라서 상당한 편차를 보이는데, 조사대상의 특성상 대표성 있는 샘플을 획득하기 어려웠기 때문인 것으로 보인다. 대학진학 후기청소년들의 근로경험은 25%(조혜영 외, 2012)에서 66.3%(송혜윤, 이정민, 2015)로 다양하였다. 비진학 후기청소년의 근로경험은 80%로 상당히 높게 나타났다(김지경, 이광호, 2013).

표 II-5 일하는 청소년의 현황 (연소근로자)

연구	연도	연구자	정의	대상	참가율	비고
2009 한국 청소년 진로·직업 실태조사	2009	최인재 외	지난 1년간 아르바이트를 한 경험	전체	11.6%	성별차이 없음 고등학교>중학교 전문계고>일반계고
				중학교	6.3%	
				일반계고	11.3%	
				전문계고	26.9%	
아동청소년종합 실태조사	2013	김미숙 외	지난 1년 간 아르바이트(시간제 노동, 파트타임)를 한 경험	만12세 ~18세	7.6%	빈곤>비빈곤 대도시>그외
청소년직업체험 및 아르바이트 실태조사	2013	안선영 외	지난 1년간 아르바이트를 한 경험	중1	3.4%	고등학교>중학교 연령에 따른 증가
				중2	5.8%	
				중3	10.7%	
				고1	19.0%	
				고2	28.4%	
				고3	33.3%	
청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사	2016	황여정 외	지난 1년 간 아르바이트를 한 적 있는지 여부	전체	11.3%	고등학교>중학교 특성화고>일반계고
				중학교	3.6%	
				고등학교	18.1%	
				일반계고	14.2%	
				특성화고	36.2%	

표 II-6 일하는 청소년의 현황 (후기청소년)

번호	연구	연도	연구자	정의	대상	참가율	비고
1	후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구	2012	조혜영 외	아르바이트 경험	후기청소년 (대학생)	25%	
2	후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구	2013	김지경, 이광호	근로경험	후기청소년 (비진학)	80%	
3	대학생 아르바이트 실태 및 고위험 아르바이트 인식조사	2015	송혜윤, 이정민	아르바이트 경험	후기청소년 (대학생)	66.3%	

표 II-7 일하는 청소년의 현황 (연소근로자 및 후기청소년)

번호	연구	연도	연구자	정의	대상	참가율	비고
1	청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구	2015	황여정 외	대학 재학 및 휴학 중 주된 일자리 경험 형태	만15~18세	5.2%	연소근로자의 비율은 고정 (2007-6.7%; 2014-5.2%), 대학생의 비율은 증가 (2007-29.3%; 2014-39.0%)

(2) 청소년 노동시장 참여관련 요인

청소년 노동시장 참여의 관련 요인은 “누가 노동시장에 참여하는가”에 관한 내용을 정리한 것이다. 관련 요인을 연소근로자와 후기청소년으로 구분하여 보면 아래와 같다.

① 연소근로자

가. 개인특성

연소근로자는 학년과 연령이 중요한 영향을 미친다. 연령이 증가할수록 노동경험을 하는 비율이 높게 나타나는 현상들은 여러 실태조사들에서 공통적으로 나타났다 (김기현, 유성렬, 2006; 최인재 외, 2009; 안선영 외, 2013; 황여정 외, 2015; 황여정 외, 2016).

성별은 조사마다 약간의 차이는 있지만, 노동경험을 결정짓는 유의한 차이는 아니다. 이는 연소근로자의 노동 동기가 성별에 따른 큰 차이가 없기 때문으로 볼 수 있다.

나. 가정특성

가정의 경제적 능력은 연소근로자의 노동시장 참여에 중요하게 영향을 미치는 요인이다 (김기현, 유성렬, 2005; 김미숙 외, 2013; 박창남, 2009). 청소년들은 가구 내의 물질적 자원(material resources) 부족으로 인하여 노동시장에 참여하여 자원을 획득하는 것으로 볼 수 있다.

다. 학교특성

청소년의 노동시장 참여에서 학교의 계열은 중요한 영향을 미친다. 인문계에 다니는 청소년에 비해 실업계(특성화) 고등학교에 다니는 청소년의 노동 경험이 상대적으로 높게 나타난다(안선영 외, 2013). 이것은 가구의 경제적 특성뿐만 아니라 취업에 특성화된 고등학교의 목적과도 관련된다고 할 수 있다. 학교 밖 청소년들 역시 높은 노동 경험을 보이고 있다.

라. 지역특성

도시규모는 조사에 따라 결과가 엇갈린다. 김미숙 외(2013)의 연구에서는 대도시 청소년들의 노동경험이 높게 나타났지만, 다른 연구에서는 농어촌 청소년들의 노동경험이 높게 나타나기도 하였다. 지역의 어떠한 특성이 청소년의 노동경험에 영향을 미치는지에 대해서는 명확한 설명이 없는 것으로 보인다.

② 후기청소년

대표성 있는 샘플을 통하여 후기 청소년의 노동시장 참여의 영향요인에 관해 연구한 기록은 찾아보기 어렵다. 후기 청소년들은 대학 진학과 비진학 간의 노동시장 참여율에 매우 큰 차이를 보였다. 대학생들 대상의 연구에서는 생활비와 등록금 충당 등 경제적 필요에 의해 노동시장에 참여하는 경우가 가장 많았다(송혜윤, 이정민, 2015).

(3) 청소년 노동시장 참여의 영향

① 연소근로자

가. 학업 및 성적

연소근로자의 노동시장 참여가 학업에 도움이 되는지에 대해 알아보면, 대부분의 연구들이 도움이 되지 않거나 방해가 되는 것으로 보고하고 있다(유성렬, 2005). 이는 학생들의 방과 후 시간이 학업이 아닌 일을 하는데 사용되기 때문이다. 성적에 대한 관심은 그 역관계에 대한 분석으로 진행되기도 하였는데, 성적이 낮은 학생들이 노동시장 참여를 할 가능성이 높다는 것이다(유성렬, 2010).

나. 진로성숙도

청소년의 노동시장 참여는 미래 직업에 대해 미리 경험해보거나 탐색할 수 있는 역량을 증진시킬 수 있는 기회로 생각해 볼 수 있다. 그러나 현실적으로 청소년들의 노동경험은 진로성숙에 별다른 영향을 미치지 못하는 것으로 보고되고 있다(김미숙 외, 2013; 김종성, 이병훈, 2010). 이것은 청소년들의 노동경험이 물질적 욕구에 기반하여 이루어지는 경우가 많기 때문인 것으로 볼 수 있으며, 따라서 진로를 파악하고 경력을 개발할 수 있는 방안에 대해 고민해볼 필요가 있다(김예성, 2004).

다. 비행

일련의 연구들은 청소년 비행(juvenile delinquency) 연구를 통해 청소년 노동의 부정적 영향을 지적했다. 청소년 노동과 비행행동 간의 관계에 대한 연구들은 청소년 노동이 비행행동과 높은 관련이 있다고 주장한다(문성호, 2003; 박창남, 2006; 김예성, 김선숙, 2009). 청소년 비행은 그들이 성인들과 비슷한 환경 속에서 성인들의 행위를 모방하기 때문에 발생한다는 것이다(김기현, 유성렬, 2006). 하지만 일하는 청소년들은 단일한 집단이 아니며, 참여 동기에 따라 부정적 성과를 보일수도, 긍정적 성과를 보일수도 있기 때문에 청소년 노동과 비행행동의 관계는 단일하지 않다(김예성, 2004).

② 후기청소년

대학에 진학한 후기청소년들은 생활비와 등록금을 마련하기 위하여 노동시장에 참여하는 경우가 많다. 노동시장 참여 경험은 적성이나 역량개발에 도움이 된다는 응답과 그렇지 않다는 응답으로 나뉘는 경향을 보인다. 문제는 아르바이트가 현재의 삶의 질에 큰 영향을 미치고 있고, 이것으로 인해 대학에서의 역량개발의 기회를 놓치고 있다는 것이다(황여정 외, 2015; 송혜윤, 이정민, 2015).

(4) 청소년 노동기본권 침해 관련 요인 및 특성

① 노동기본권 침해의 영향요인

노동기본권의 침해 경험에서 성별은 중요한 영향요인 중 하나이다. 여학생들은 법위반행위를 경험할 뿐만 아니라 성폭력, 폭언, 폭행 등에도 취약한 것으로 나타났다(김송이, 김보람 2014).

경제적 상황도 노동기본권 침해의 영향요인이었다. 경제적 필요에 의해 일을 할 경우 노동강도가 더 세거나 위험한 직종에 진입을 할 가능성이 있고, 이에 대한 문제제기를 하지 못할 가능성이 있다(조금주, 정혜원, 2010).

사회 구조적인 측면에서 노동권 침해는 개인 특성이 아닌 우리 사회의 특성에 기인한다고 볼 수도 있다. 취약계층 노동자는 구조적으로 사회보험의 사각지대에 있는 경우가 있고, 고용주와 근로자의 합의에 의해 사회보험 적용을 회피하는 경우도 발생하고 있다(김수완, 2009; 황덕순, 2003).

② 노동기본권 침해 시 대처

청소년들은 노동기본권 침해 시에도 모른 척 넘어가는 경우가 많다. 노동기본권 침해 시 청소년 노동 권리에 대한 교육을 받았는지 여부는 청소년을 보호할 수 있는 중요한 요인으로 보고되고 있다(구정화, 2017).

3) 청소년의 부당 노동행위 경험의 실태분석

일하는 청소년들이 경험하는 법위반 행위의 추이와 특성을 살펴보기 위하여 고용노동부의 청소년근로권익센터에 축적된 행정데이터를 활용하여 분석을 하였다. 행정데이터는 청소년근로권익센터의 3개년도 상담 자료이며, 개인정보가 모두 삭제된 상태에서 재분석이 이루어졌다. 분석자료는 2015년 5월부터 2017년도 8월까지의 자료이다.

주요 분석 내용은 근로권익센터에 접수된 주요 상담 내용과 법위반 유형, 시기별 발생 추이, 법위반 유형별 관련성 등이다. 이에 대한 내용을 살펴보면 다음과 같다.⁸⁾

① 연도별 근로권익센터 상담건수

이 연구에서 분석하는 근로권익센터의 케이스 수는 총 20,815건으로 2015년 1,794건, 2016년 8,227건, 2017년 10,794 건 등이었다. 근로권익센터에 접수된 상담건수는 점차적으로 증가하는 추세에 있었다.

8) 근로권익센터에 대한 자세한 설명은 3장 1절 참조

표 II-8 연도별 청소년 근로권익센터 상담접수건수

(단위: 건, %)

구분	사례수	비율
계	20,815	100.0
2015	1,794	8.6
2016	8,227	39.5
2017	10,794	51.9

② 근로권익센터 상담대상자의 연령대

최근 3년 간 청소년근로권익센터의 상담자 연령대를 보면 75%가 만18세에서 24세 이하의 대상이었고, 25세 이상을 포괄하면 90%의 대상들의 학령기 이후의 연령에 치중되어 있었다. 주로 고등학생 연령인 15세에서 17세의 대상들은 9.4%였고, 만13세-14세와 만12세 이하는 0.1%에 불과하였다.

표 II-9 청소년 근로권익센터 상담자 연령대 (3년 합산)

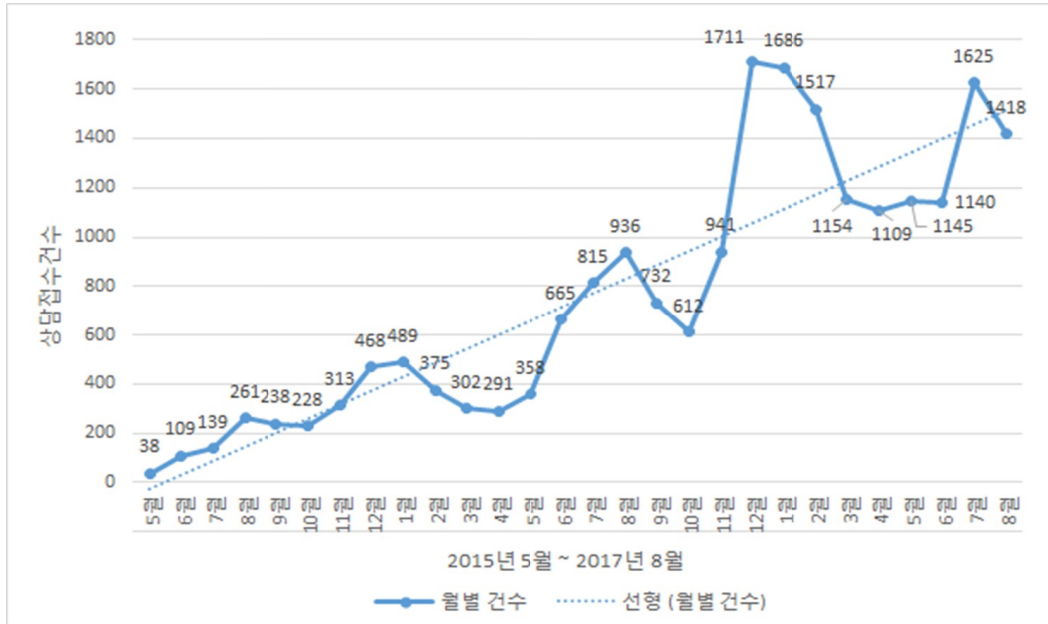
(단위: 명, %)

구분	2015-2017년 합산		2017년	
	사례 수	비율	사례 수	비율
계	10,138	100.0	5,634	100.0
만12세이하	6	0.1	2	0.0
만13세~14세	19	0.2	8	0.1
만15세~17세	957	9.4	407	7.2
만18~24세	7,604	75.0	4,244	75.3
만25세이상	1,552	15.3	973	17.3

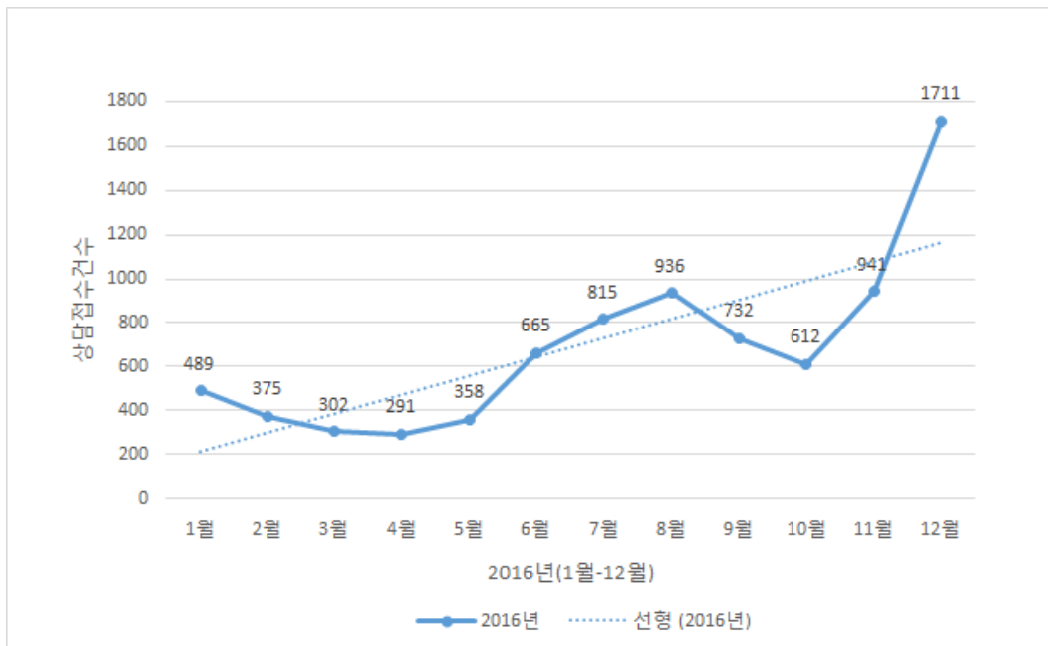
③ 월별 근로권익센터 상담접수 건수

최근 3년 간 근로권익센터에 접수된 상담건수를 월별로 살펴보면, 월별-계절별로 신고건수에

차이가 나타났다. 3년 간 신고건수가 증가하는 추세이기 때문에, 전반적으로 한 해의 신고건수가 우상향하는 경향 속에서도 여름과 겨울의 상담 건수가 증가하는 것을 볼 수 있다. 이는 두 가지의 주요한 원인 때문이다. 첫째, 많은 청소년이 학생의 신분을 가지고 있어 방학 기간을 활용한 단기 시간제 노동이 늘어나기 때문이다. 둘째, 11월 수학능력시험이 끝난 이후 고교 졸업을 앞둔 학생들의 단기 시간제 노동이 늘어나기 때문이다. 따라서 여름방학에 비해 겨울방학의 상담건수가 더 높게 나타나는 것을 알 수 있다.



【그림 II-8】 근로권익센터의 3년 간 월별 상담접수건수 (2015년-2017년)



【그림 II-9】 근로권익센터의 2016년 월별 상담접수건수 (2016년)

④ 지역별 근로권익센터 상담접수 건수

최근 3년 간 근로권익센터에 접수된 상담건수를 지역별로 살펴보면 서울, 경기 등의 수도권 지역이 전체의 50% 넘게 분포되어 있었다. 반면 세종과 제주 는 전체 상담 건수의 1% 미만이었다.

표 II-10 청소년 근로권익센터 지역별 상담접수 건수(3개년도 합산)

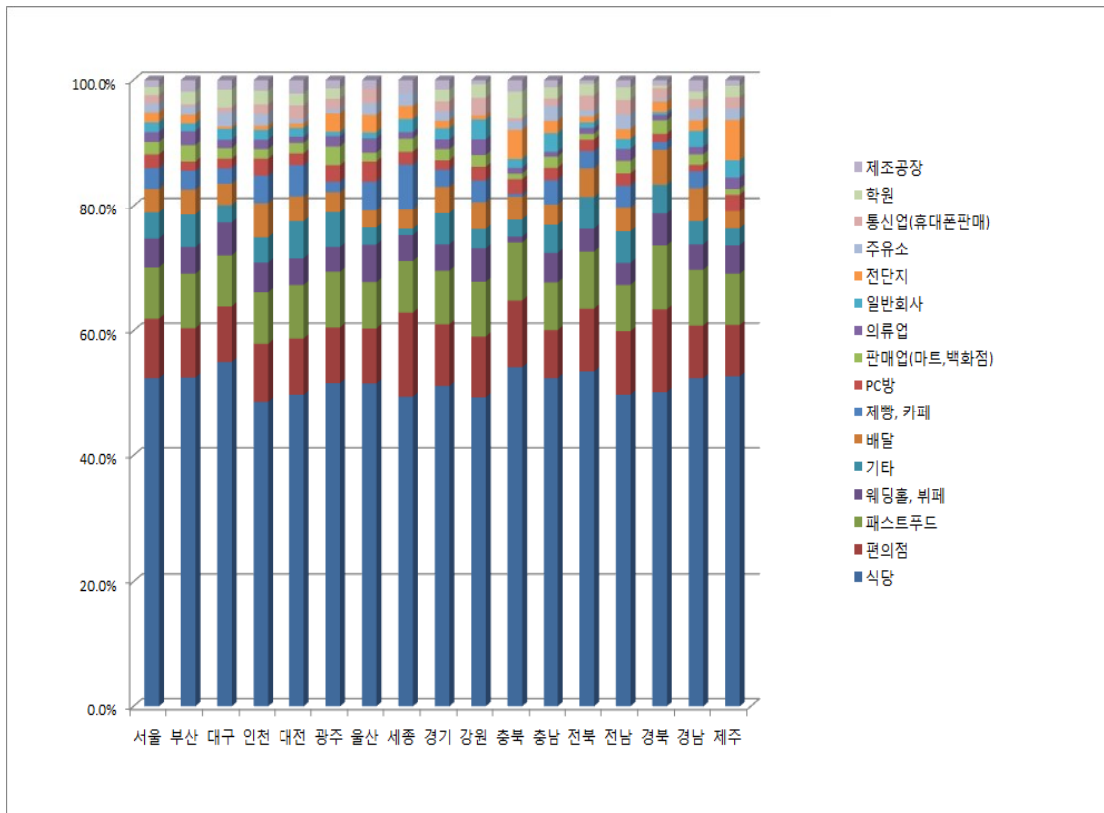
(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
계	20,815	100.0
서울	5,705	27.4
부산	958	4.6
대구	1,040	5.0
인천	1,179	5.7
대전	811	3.9
광주	580	2.8
울산	411	2.0
세종	187	0.9
경기	5,012	24.1
강원	601	2.9
충북	414	2.0
충남	991	4.8
전북	649	3.1
전남	477	2.3
경북	448	2.2
경남	1,138	5.5
제주	214	1.0

⑤ 지역별 근로권익센터 상담대상자의 직종구성

근로권익센터에 상담하는 대상자들의 중 직종들을 살펴보면 식당, 편의점, 패스트푸드점, 웨딩홀과 뷔페, 배달, 제빵과 카페, PC방, 마트와 백화점 등의 판매업, 의류업, 일반회사, 전단지, 주유소, 통신업(휴대폰 판매), 학원, 제조공장 등 다양하였다. 이 중 절반 가까이를 차지하는 것은 식당이었으며, 편의점과 패스트푸드점, 웨딩홀, 배달 등이 그 뒤를 이었다.

직종구성에서의 지역별 편차는 크지 않았으며 지역별 주요한 패턴은 보이질 않고 유사하게 나타났다. 이는 청소년들의 노동 직종이 지역별로 대체로 유사하게 나타나고 있다는 걸 보여준다.



【그림 II-10】 2017년 상담대상자 지역별 직종구성

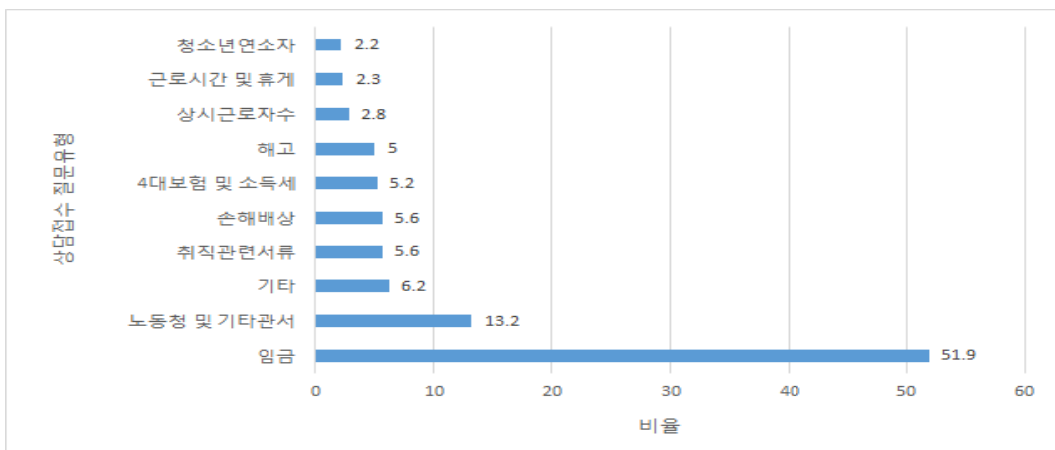
⑥ 근로권익센터 상담대상자의 질문유형

근로권익센터의 상담대상자의 질문 유형은 임금, 노동청 및 기타관서, 기타 질문, 취직관련 서류, 손해배상의 순으로 높게 나타났다. 특히 임금에 대한 문의는 전체의 51.9%에 이를 만큼 다수를 차지하였다.

표 II-11 2017년 기준 상담접수 질문유형

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
계	11,843	100.0
취직관련서류	662	5.6
상시근로자수	336	2.8
청소년연소자	262	2.2
임금	6,145	51.9
근로 및 휴게시간	273	2.3
해고	598	5.0
4대보험 및 소득세	617	5.2
손해배상	658	5.6
노동청 및 기타관서	1,560	13.2
상담관련문의	0	0
근로기준법관련문의	0	0
인권침해 (폭력, 성희롱, 개인자유제한)	2	0.0
기타	730	6.2



【그림 II-11】 2017년 기준 상담접수 질문유형

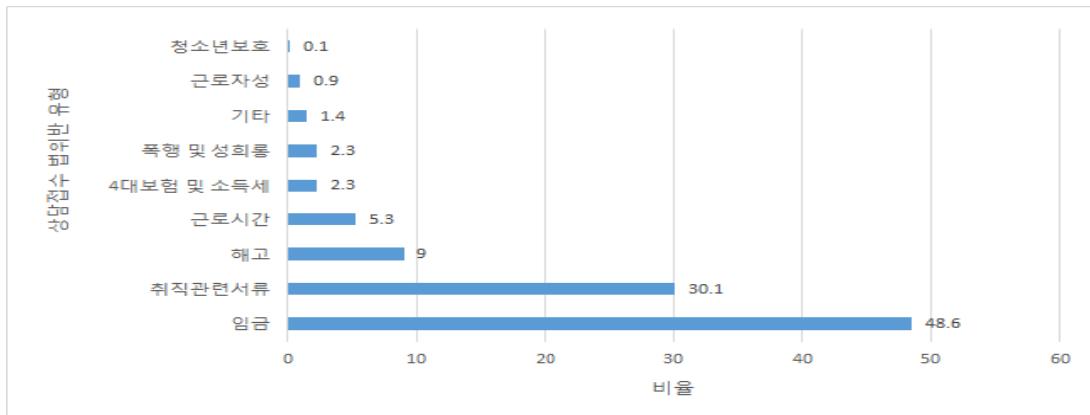
⑦ 상담자들의 법위반 유형

상담자들이 법위반 유형은 임금, 취직관련서류, 해고, 근로시간 등의 순이었다. 임금 관련 법위반은 전체의 48.6%로 절반가까이를 차지하였다. 취직관련 서류는 30.1%로 그 뒤를 이었다.

표 II-12 2017년 기준 상담접수 법위반유형

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
계	12,044	100.0
취직관련서류	3,623	30.1
임금	5,857	48.6
근로시간	643	5.3
해고	1,088	9.0
4대보험 및 소득세	276	2.3
폭행 및 성희롱	271	2.3
청소년보호	9	0.1
근로자성	110	0.9
기타	167	1.4



【그림 II-12】 2017년 기준 상담접수 법위반유형

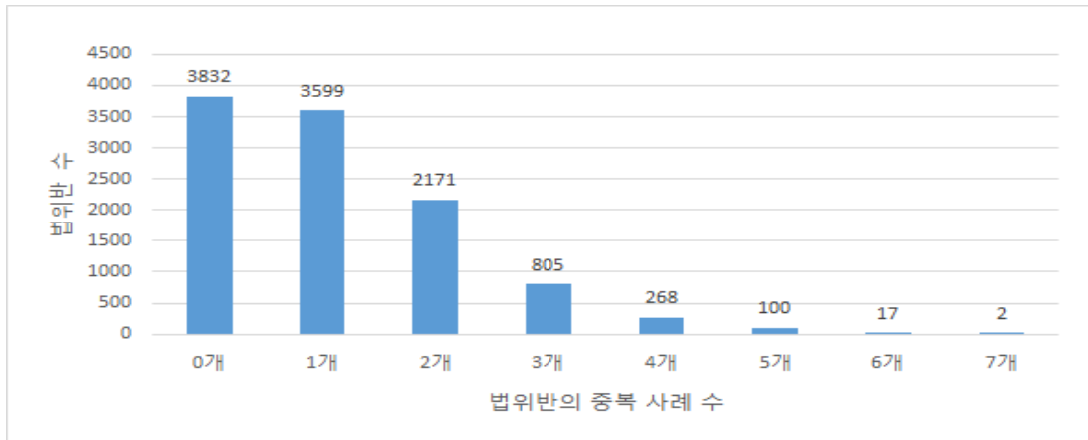
⑧ 상담자들의 법위반 중복 경험 수

전체 법위반 사례 중 30% 정도는 2개 이상의 법위반 사례에 걸쳐 있는 것으로 나타났다. 법위반에 해당하지 않는 사례 수가 35.5%였고, 1개가 33.3%, 2개 이상이 20.1%, 3개 7.5%, 4개 2.5% 등이었다. 최대 중복 법위반 사례는 7가지의 중복 사례였다.

표 II-13 2017년 기준 상담자 범위반 경험 수

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
계	10,794	100.0
0개	3,832	35.5
1개	3,599	33.3
2개	2,171	20.1
3개	805	7.5
4개	268	2.5
5개	100	0.9
6개	17	0.2
7개	2	0.0



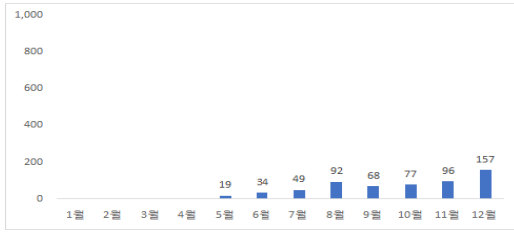
【그림 II-13】 2017년 상담대상자 범위반 중복 경험 수

⑨ 3년 간 범위반 유형별 추이

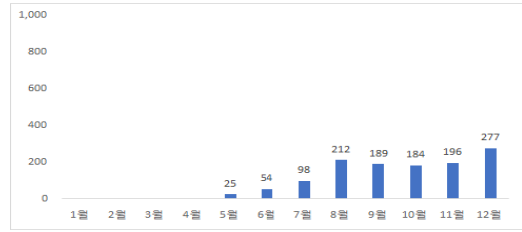
범위반 유형의 시기별 발생 추이를 살펴보기 위하여 2015년에서 2017년 사이 월별 발생 추이를 살펴보았다. 범위반 유형은 취직관련서류, 임금, 근로시간, 해고, 4대보험 및 소득세, 폭행 및 성희롱, 청소년보호, 근로자성, 기타 등 9가지였다.

전반적인 추이를 살펴보면 2015년에서 2017년 사이 전반적으로 신고건수가 늘어났다. 이는 현실의 위반율이 변화했다기보다는 기관의 인지도가 높아지고 접근성이 개선되면서 신고율이 높아진 것 때문이라 할 수 있다. 월별 추이를 살펴보면 1월부터 12월 중 여름과 겨울의 범위반 건수가 늘어나는 것을 볼 수 있다. 이는 앞서 언급한 바와 같이 방학 기간 중의 단기 시간제 일자리가 늘어나기 때문이다. 겨울엔 1월, 여름엔 7월의 범위반 신고 수가 가장 많았다. 앞서 구분한 범위반 유형별 발생 추이는 계절별 발생도 유사하게 변화하였다.

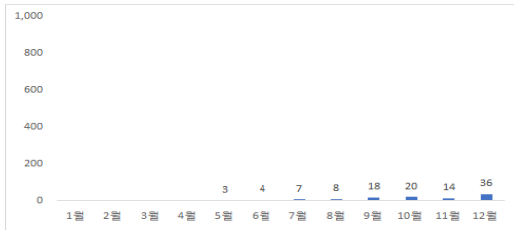
월별 취직관련서류 위반건수



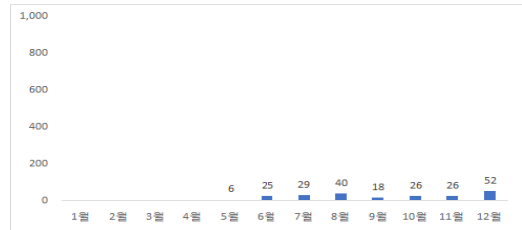
월별 임금관련 위반건수



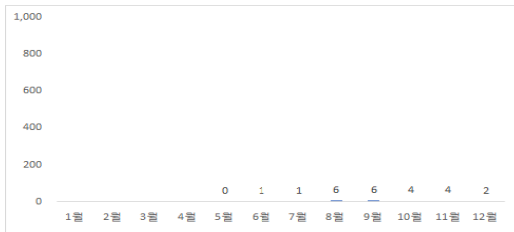
월별 근로시간관련 위반건수



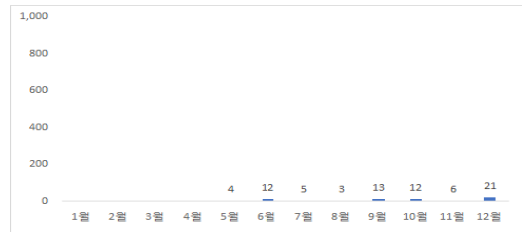
월별 해고관련 서류위반건수



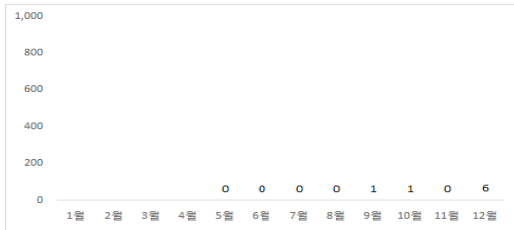
월별 4대보험 및 소득세 위반건수



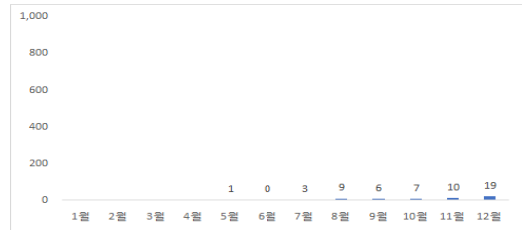
월별 폭행 및 성희롱 위반건수



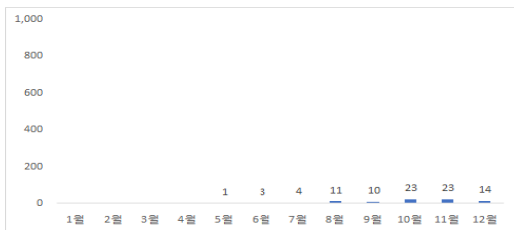
월별 청소년보호 위반건수



월별 근로자성 위반건수

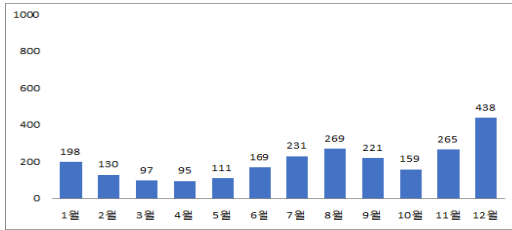


월별 기타항목 위반건수

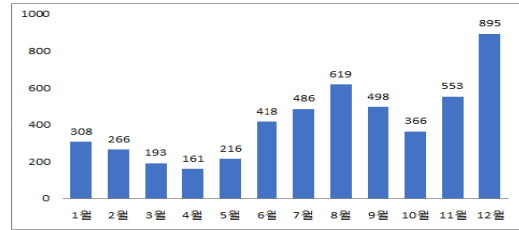


【그림 II-14】 2015년 법위반유형별 발생건수

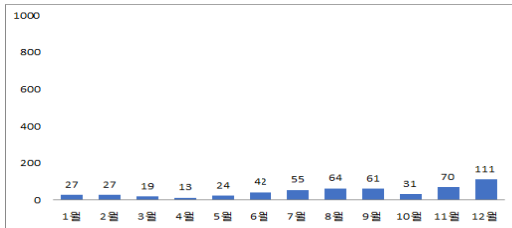
월별 취직관련서류 위반건수



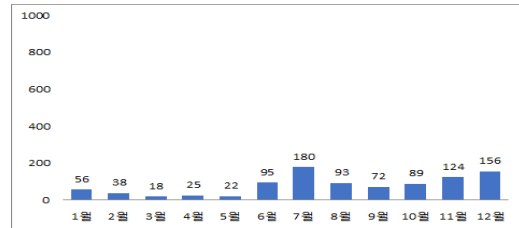
월별 임금관련 위반건수



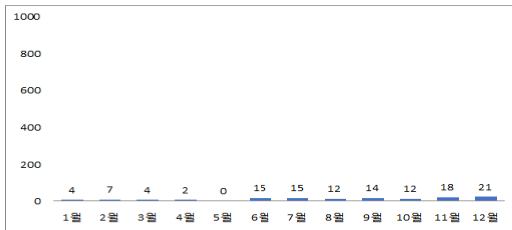
월별 근로시간관련 위반건수



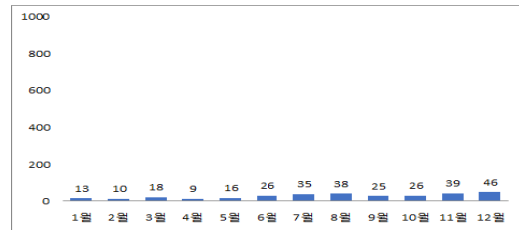
월별 해고관련 서류위반건수



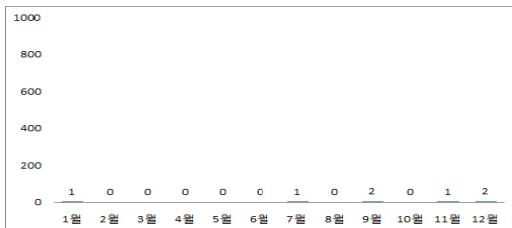
월별 4대보험 및 소득세 위반건수



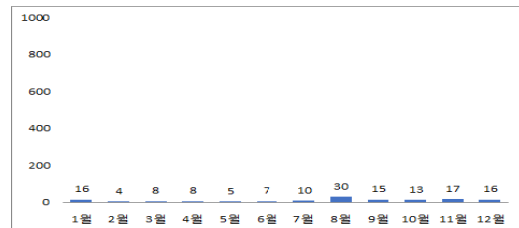
월별 폭행 및 성희롱 위반건수



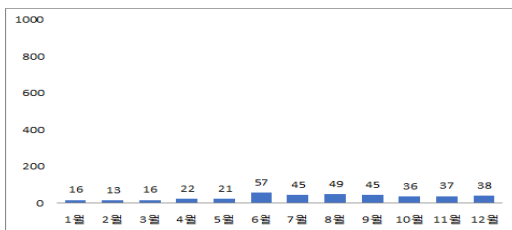
월별 청소년보호 위반건수



월별 근로자성 위반건수

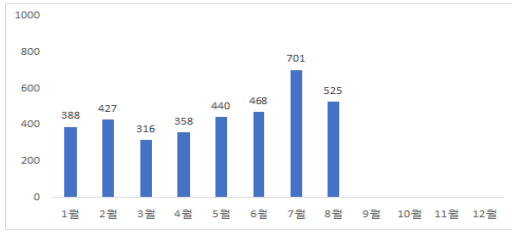


월별 기타항목 위반건수

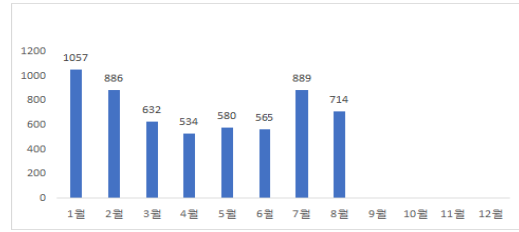


【그림 II-15】 2016년 법위반유형별 발생건수

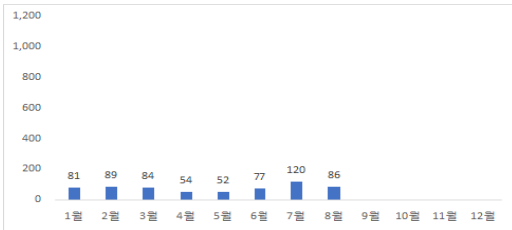
월별 취직관련서류 위반건수



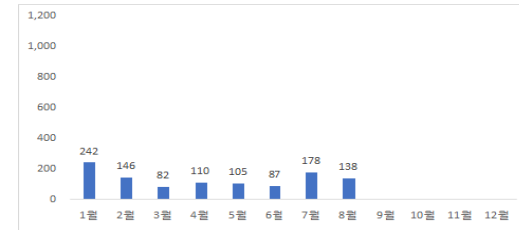
월별 임금관련 위반건수



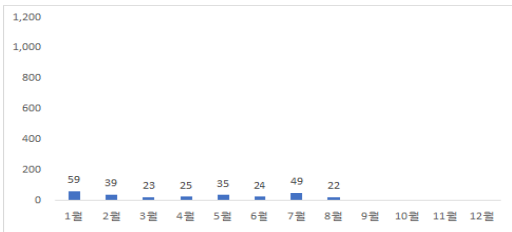
월별 근로시간관련 위반건수



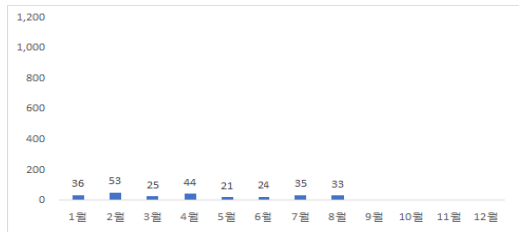
월별 해고관련 서류위반건수



월별 4대보험 및 소득세 위반건수



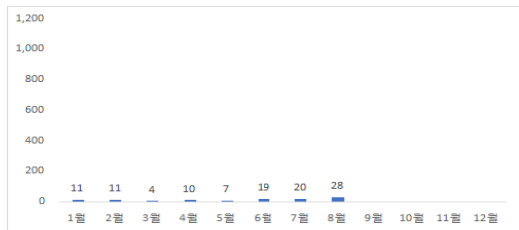
월별 폭행 및 성희롱 위반건수



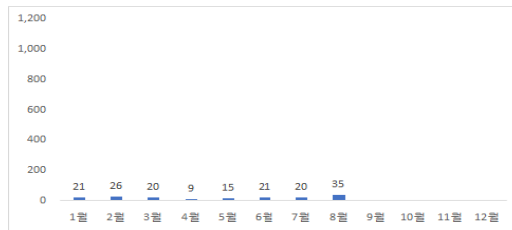
월별 청소년보호 위반건수



월별 근로자성 위반건수



월별 기타항목 위반건수



【그림 II-16】 2017년 법위반유형별 발생건수

⑩ 법위반 유형 간 관계

법위반 유형들은 상호 간에 관련성이 있었다. 가장 많은 유형과 관련 있는 것은 서류위반이었다. 계약서 미작성과 같은 서류 위반은 다른 법위반과 연관성이 높다는 것이다. 그 다음은 임금으로 서류위반, 근로시간, 해고, 폭행과 성희롱 등과 관련이 있었다. 근로시간은 서류위반, 임금, 보험 및 소득세, 폭행과 성희롱과 관련이 있었다. 이 결과를 보면 업무를 시작할 때의 계약서 작성 및 교부 의무를 지키는 것이 청소년의 노동권익을 지킬 수 있을 뿐만 아니라, 향후에 일어날 분쟁을 막을 수 있는 효과를 지닐 것이라 예측할 수 있다.

표 II-14 2017년 기준 법위반 유형 간 관계

구분	서류 위반	임금	근로 시간	해고	보험 및 소득세	폭행 성희롱	청소년 보호	근로자 성	기타
서류위반	1								
임금	0.129**	1							
근로시간	0.083**	0.067**	1						
해고	0.078**	-0.034**	-0.01	1					
보험 및 소득세	0.066**	0.011	0.042**	0.005	1				
폭행, 성희롱	0.046**	0.028**	0.054**	-0.014	0.002	1			
청소년 보호	0.029**	-0.013	0.007	0.006	-0.005	0.016	1		
근로자 성	-0.025*	-0.007	-0.013	-0.002	0.013	0.008	0.029**	1	
기타	0.013	0.006	0.012	-0.002	0.029**	0.025*	0.049**	0.033**	1

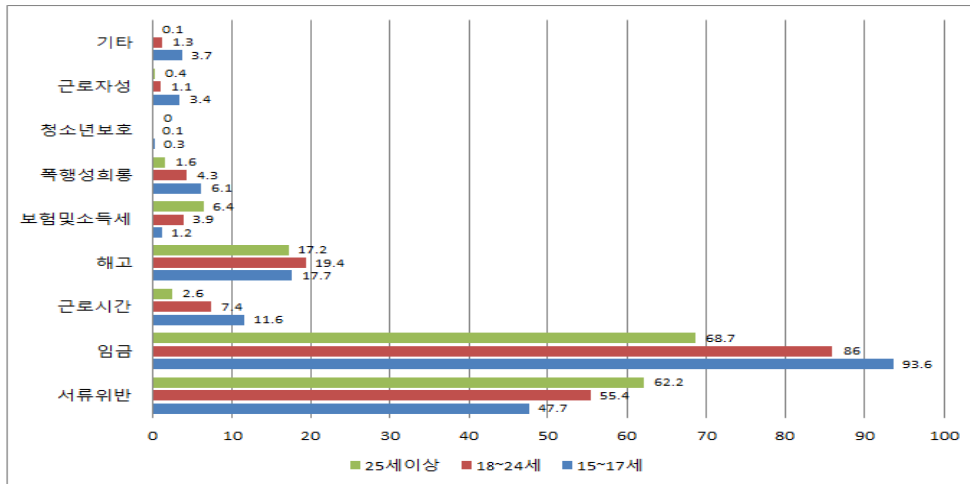
*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

⑪ 연령대별 법위반 유형

마지막으로 청소년의 연령대별 법위반 유형이 어떠한 특성을 보이는지 살펴보았다. 한 개인은 근로권익센터에 상담을 하면서 다양한 법위반 사실을 이야기하기 때문에 이 수치는 중복응답의 결과로 해석되어야 한다.

결과를 보면 근로권익센터에 상담을 하는 청소년들은 대체적으로 임금 부분에서 법위반 경험을 하는 것으로 나타났다. 연령별로 나누어보면 15~17세는 93.6%, 18~24세는 86%, 25세 이상은 68.7%가 임금 관련 법위반 사례였다. 연소근로자인 10대 청소년들은 주로 임금 관련 법위반행위를 당하고 있고, 이에 대해 기관에 도움을 요청하는 것으로 볼 수 있다. 그 다음으로

높은 것은 서류위반에 관한 것으로 15~17세는 47.7%, 18~24세는 55.4%, 25세 이상은 62.2%가 서류위반 관련 사례로, 이 역시 연령 별로 차이가 나타났다. 해고는 연령에 큰 차이가 없었지만 근로시간은 15~17세는 11.6%, 18~24세는 7.4%, 25세 이상은 2.6%가 임금 관련 범위반 사례였다.



【그림 II-17】 2017년 연령대에 따른 범위반 유형 (중복응답)

표 II-15 연령대에 따른 범위반 유형 (중복응답)

(단위: 명, %)

연령대	범위반유형									
	서류 위반	임금	근로 시간	해고	보험 및 소득세	폭행 성희롱	청소년 보호	근로자 성	기타	계
12세이하	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	2
13~14세	1 (33.3)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	3
15~17세	156 (47.7)	306 (93.6)	38 (11.6)	58 (17.7)	4 (1.2)	20 (6.1)	1 (0.3)	11 (3.4)	12 (3.7)	327
18~24세	1774 (55.4)	2753 (86.0)	237 (7.4)	621 (19.4)	126 (3.9)	139 (4.3)	2 (0.1)	36 (1.1)	42 (1.3)	3202
25세이상	427 (62.2)	472 (68.7)	18 (2.6)	118 (17.2)	44 (6.4)	11 (1.6)	0 (0.0)	3 (0.4)	1 (0.1)	687
계	2359	3533	293	797	174	170	3	51	55	4221

제 III 장

일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 제도 분석

1. 국내의 관련제도와 주요정책
2. 외국의 청소년 노동기본권 보장 관련 제도

제 Ⅲ 장

알하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 제도 분석⁹⁾

1. 국내의 관련제도와 주요정책¹⁰⁾

1) 관련 법률 분석

(1) 청소년 노동기본권과 관련 법률 분석틀

청소년의 노동시장 참여나 유해·위험한 노동으로부터 보호와 관련된 법률에 대한 분석은 주로 근로기준법이나 청소년보호법 등 청소년 노동과 관련되어 명시하고 있는 특정 법령의 주요내용을 정리하는 방법을 사용하는 경우가 대부분이다(안선영 외, 2014; 황여정 외, 2015; 최상진, 2017). 청소년 노동기본권 관련 법률 내용 분석을 특정 법령에 초점을 맞춘 경우, 해당되는 사례의 세부적인 내용을 파악하는 것에는 유용하지만, 청소년이 보장받아야 할 권리의 전체적인 틀에서 세부적인 내용별 관련 법률 구조나 세부적인 내용, 관련 법률 상호간의 문제나 흠결을 파악하는 것에는 일정 부분 한계를 지닌다.

따라서 청소년의 노동기본권 보장을 위한 세부적인 법적 현황 및 문제점 분석, 개선방안 도출을 위해서는 노동기본권을 구성하는 영역과 세부적인 항목을 설정하고, 이를 기준으로 관련된 법령의 유무와 세부적인 내용, 특히 노동기본권을 효과적으로 실시할 수 있고 예방적

9) 이 장의 1절 국내의 관련제도와 주요정책 부분은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원), 이수정 공인노무사(청소년노동인권 네트워크) 등이 집필하였고, 2절은 김기영 박사(법원행정처 사법정책실 조사위원)와 조성호 박사(한국보건사회연구원)가 작성하여 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 수정·보완하였으며, 집필 관련 사항은 각 항목별로 세부적으로 제시하였음.
10) 1) 관련 법률 분석은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)과 이수정 공인노무사(청소년노동인권네트워크)가 공동으로, 2) 관련 지방자치단체 조례 분석은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였으며, 3) 중앙정부 주요정책 전달체계 부분은 관련기관 간담회에서 관계자 발표한 자료를 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 수장·보완한 것으로 집필 관련 사항은 각 항목별로 세부적으로 제시하였음.

기능을 담보하기 위해 처벌 규정을 보다 세밀하게 분석할 필요가 있다.

여기서는 청소년이라는 계층적 특성과 더불어 법령 분석이라는 목적을 고려하여 청소년의 노동기본권을 구성하는 세부적인 영역을 ①일자리에 대한 권리, ②일하는 환경에 대한 권리, ③정당한 사회보장체계에 대한 권리, ④노동권 침해 예방과 회복 관련 체계에 대한 권리, ⑤노동기본권과 인권에 대해 교육받을 권리, ⑥일자리와 노동정책 결정 과정에 참여할 수 있는 권리로 구분하고, 각 영역별 세부 항목을 설정하고, 각 항목별 세부내용 및 관련 법률의 내용을 살펴보았는데, 앞서 검토한 ‘일하는 청소년의 노동기본권’을 구성하는 8개의 항목과 차이가 있는 것은 여기서는 주로 법령과의 관계에 초점을 맞추었기 때문이며, 청소년 노동기본권 영역(안)과 항목 및 세부내용 등은 <표 III-1>과 같다.

표 III-1 법령 중심의 청소년 노동기본권 영역(안)과 세부내용

영역(안)	항목	세부 내용	관련 법령
1. 일자리에 대한 권리	1) 모집채용노동 과정에서 차별 받지 않을 권리	①모집채용 과정에서 차별 받지 않을 권리 ②노동 과정에서 차별 받지 않을 권리	-헌법 -근로기준법 -남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률 -청소년기본법 -국가인권위원회법 -직업안정법
	2) 괜찮은 일자리를 보장 받을 권리	①좋은 일자리 제공 ②좋은 일자리 유지	-헌법 -직업안정법
2. 일하는 환경에 대한 권리	1) 안전하고 평등한 노동 환경에 대한 권리	①인간의 존엄을 보장하는 노동조건 기준 마련 ②노동3권 보장 ③노사협의회 설치 ④강제노동 금지 ⑤정신적, 육체적 폭력 금지 ⑥폭력 및 폭언으로부터의 보호 ⑦성희롱 및 성폭력으로부터 보호	-헌법 -아동권리협약 -근로기준법 -남녀고용평등법 -국가인권위원회법 -근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률
	2) 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리	①근로계약서 서면 명시 ②위약예정 금지 ③불리한 근로계약 해지	-근로기준법 -기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률
	3) 정당한 임금을 받을 권리	①적정임금과 최저임금 보장 ②수습 기간 최저임금 감액 제한	-헌법 -근로기준법

영역(안)	항목	세부 내용	관련 법령
		③독자적 임금청구 ④임금체불 금지 ⑤가산임금 보장 ⑥금품 청산 기간 설정	-최저임금법
	4) 적정한 노동시간에 대한 권리	①적정 노동시간 ②연장야간 및 휴일 노동 제한	-근로기준법 -산업안전보건법
	5) 충분한 휴식에 대한 권리	①휴게·휴일·휴가권 보장 ②안전하고 쾌적한 휴게 공간 보장	-근로기준법 -산업안전보건법
3. 정당한 사회보장 체계에 대한 권리	1) 정당한 보험 혜택을 받을 권리	산업재해 고용보험 건강보험 국민연금	-산업재해보상보험법 -고용보험법 -국민건강보험법 -국민연금법
4. 노동 기본권 침해 예방과 회복 관련 체계에 대한 권리	1) 심신의 안녕과 건강 등을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리	①최저연령 및 취직인허증 ②유해·위험한 사업 고용 금지 ③유해·위험한 일자리 소개 금지	-헌법 -근로기준법 -청소년보호법 -직업안정법 -아동권리협약
	2) 교사·고용주·청소년 지도사 등에 대한 노동법 및 인권 교육 의무화	①교사 직무 연수 ②청소년 고용주 대상 교육 ③청소년지도사·청소년상담가 등 청소년 접점 활동가 대상 교육 ④근로감독관·청소년 담당 등 공무원 대상 교육	-관련 법령 미비
	3) 빠른 권리 회복을 위한 체계에 대한 권리	①청소년 중심의 상담·신고제도 및 운영 체계 마련 ②청소년 전담 근로감독관	-청소년기본법 -근로기준법
5. 노동 기본권에 대해 교육받을 권리	1) 노동기본권에 대해 교육 받을 권리	①공교육 교과 과정에 노동법과 다양한 수준의 노동기본권 내용 포함 ②진로 탐색, 자원 봉사, 실습 등 기타 교육과정에서 적절한 노동기본권 교육	-아동권리협약 -청소년기본법
	2) 적절한 방식으로 교육 받을 권리	①소규모, 직접 소통 방식의 교육 ②상시적이고 지속적인 교육	〈관련 법령 미비〉
6. 일자리와 노동정책 결정과정에 참여 할 권리	1) 청소년의 삶에 영향을 미치는 정책 결정 과정에 참여 할 권리	①본인과 관련된 의사결정에 참여할 권리 ②청소년 관련 정책의 심의·협의·조정 등을 위한 위원회·협의회 등에 청소년을 포함하여 구성·운영	-청소년기본법

(2) 일자리에 대한 권리 관련 법령

청소년의 일자리에 대한 권리는 모집·채용·노동 과정에서 청소년이기 때문에 차별받지 않을 권리, 청소년이 처한 여러 가지 상황에 적합한 아르바이트 노동과 공공기관 일자리 등 괜찮은 일자리를 보장 받을 권리로 나눌 수 있다. 법령의 경우도 이와 관련한 내용으로 구분할 수 있다.

첫째, 모집·채용·노동 과정에서 차별받지 않을 권리는 청소년의 노동기본권을 보장하기 위한 가장 기본적인 원칙이다. 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 금지하고 있는 헌법을 근간으로 하여 각 법령은 모집·채용·노동 과정에서 일어나는 차별을 금지하는 내용을 정하고 있다. 특히 「국가인권위원회법」(인권위법)은 사회적 약자에 대한 적극적 우대 조치는 차별로 보지 않음을 명확히 하고 있다.

청소년에 대한 직접적인 차별을 금지하는 청소년기본법, 모집·채용·노동 과정에서 나이와 사회적 신분 등에 따른 차별을 금지하는 근로기준법, 직업안정법 등이 있다. 근로기준법의 경우 차별적 처우에 대해 500만원 이하의 벌금 규정을 두고 있으며 관련 조항과 주요 내용 및 처벌 규정은 <표 III-2>와 같다.

표 III-2 모집·채용·노동 과정에서 차별받지 않을 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
헌법	(제11조 제1항) 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별 금지	—	
인권위법	(제2조 제3호) 합리적인 이유 없이 성별, 종교, 장애, 나이, 사회적 신분, 출신 지역, 성적(性的) 지향, 학력 등을 이유로 모집·채용·승진·임금 등 고용 관련 차별 금지	—	
청소년 기본법	(제5조 제2항) 청소년에 대한 인종·종교·성별·나이·학력·신체조건 등에 따른 차별 금지	—	
근로 기준법	(제6조) 성(性)·국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 노동조건에 대한 차별적 처우 금지	500만원 이하 벌금	
직업 안정법	(제2조) 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우 금지	—	

둘째, 일자리에 대한 권리 중 중요한 것은 청소년이 처한 여러 가지 상황에 적합한 아르바이트 노동과 공공기관 일자리 등 괜찮은 일자리를 제공 받을 권리이다. 만15세 이상은 독자적으로 근로계약을 맺고 일을 할 수 있는 연령임에도 불구하고 각종 일자리 정책은 19세 이상 후기 청소년에 집중되어 있다. 18세 미만의 경우 학생임을 전제로 일자리에서 겪고 있는 노동기본권 침해에 대한 사후 처리에 집중할 뿐 괜찮은 일자리를 적극적으로 제공하는 정책에 대해서는 준비가 미흡하다. 헌법과 직업안정법에서는 각각 국가와 정부는 국민의 노동권 보장과 고용 증진을 위한 노력을 다해야 하며 모든 노동자가 각자의 능력을 계발하고 발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하도록 정하고 있다(<표 Ⅲ-3>참조).

표 Ⅲ-3 괜찮은 일자리를 제공 받을 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
헌법	(제32조 제1항) 국민의 노동권 보장, 사회적경제적 방법으로 노동자의 고용 증진을 위한 국가의 노력	—	
직업 안정법	(제3조) 모든 노동자가 각자의 능력을 계발·발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공 할 정부의 의무	—	

(3) 일하는 환경에 대한 권리 관련 법령

헌법은 노동조건의 기준을 법률로 정할 때 인간의 존엄성을 보장하도록 하고 있다. 청소년의 노동기본권 보장 또한 청소년의 존엄성을 보장하도록 정해야 하며 이를 안전하고 평등한 노동환경에 대한 권리, 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리, 정당한 임금을 받을 권리, 적절한 노동시간에 대한 권리, 충분한 휴식에 대한 권리로 구분할 수 있다.

첫째, 안전하고 평등한 노동환경에 대한 권리는 사회·경제적 약자인 청소년이 다른 계층에 비해 상대적으로 노동조건에 차별 받지 않고 부당한 폭력과 신체상 자유를 부당하게 구속당하지 않는 상태에서 노동기본권을 보장받아야 한다는 것을 의미한다. 헌법은 특히 18세 미만의 연소자의 노동에 대해 특별히 보호해야 한다고 정하고 있으며, 청소년기본법은 9세 이상 24세 이하의 청소년 노동에 대해 국가와 지자체가 특별히 보호하고 필요한 시책을 마련할 것을

정하고 있다. 아동권리협약은 18세 미만의 아동에 대한 경제적 착취를 금지하고 있으며, 「근로기준법」과 「남녀고용평등과 일가정 양립 지원에 관한 법률」(남녀고용평등법) 등에서도 강제노동과 폭행, 직장 내 성희롱, 고객에 의한 성희롱을 예방 혹은 금지하는 규정을 마련하여 안전한 노동환경 마련의 기준으로 정하고 있다.

근로기준법은 강제노동·폭행·중간착취에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금을 정하고 있다. 남녀고용평등법은 직장 내 성희롱 행위에 대해서는 1천만원 이하의 과태료, 예방 교육을 하지 않을 경우 5백만원 이하의 과태료 처분을 하도록 정하고 있으며, 직장 내 성희롱 신고와 피해 주장에 대해 불이익을 줄 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다. 그러나 고객에 의한 성희롱 예방 조치를 하지 않은 경우에 대한 벌칙 규정이 없고, 성희롱 피해 주장과 고객의 성적 요구에 불응 할 경우 불이익 처분에 대해서는 500만원 이하의 과태료 처분을 정하고 있다.

이러한 차이는 서비스 산업 비중과 간접 고용이 증가하고 있는 현실에서 고객이나 거래 관계에 있는 제3자에 의한 성희롱 또한 증가하고 그 피해 또한 적지 않은 현실을 법 개정 과정에서 제대로 반영하지 않은 결과다. 고객에 의한 성희롱을 직장 내 성희롱으로 규정하는 대신 따로 조항을 두어 규정하는 문제와 사업주가 의무 사항을 지키지 않았을 경우 행위자에 따라 다른 처벌 규정을 두는 것은 직장 내 폭력 행위를 근절하여 안전한 노동환경을 조성하는데 걸림돌이 되고 있다. 안전하고 평등한 노동환경에 대한 권리 관련 주요 법령과 내용은 <표 III-4>와 같다.

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
헌법	(제32조 제3항) 인간의 존엄성을 보장하도록 노동 조건의 기준을 법률로 정함	—	
	(제32조 제5항) 연소자의 노동 특별 보호	—	18세 미만
	(제33조 제1항) 노동조건 향상을 위한 노동자의 노동3권 보장	—	
근로 기준법	(제7조) 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신상 또는 신체상의 자유를 부당하게 구속하는 강제 노동 금지	5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
	(제8조) 사고의 발생이나 그 밖의 어떠한 이유로도 폭행금지	5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
	(제9조) 법적 근거 없이 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로 이익 취득 금지	5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
남녀고용평등법	(제12조) 사업주, 상급자 및 동료 노동자의 직장 내 성희롱 금지	1천만원 이하의 과태료	
	(제13조) 직장 내 성희롱 예방 교육 매년 실시, 교육 자료 비치, 직장 내 성희롱 예방 및 금지 조치	500만원 이하 과태료	
	(제14조 제6항) 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해 노동자 등에게 해고, 직무 배제 및 따돌림 등 불리한 처우 금지	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
	(제14조의2 제1항) 고객 등에 의한 성희롱 예방 조치 의무	—	
	(제14조의2 제2항) 고객 등에 의한 성희롱 피해 주장과 고객의 성적 요구에 불응한 이유로 해고 및 불이익 처우 금지	500만원 이하의 과태료	
근로자참여 및 협력증진에 관한 법률	(제4조) 노사 협의와 참여를 위한 노사협의회 설치	—	30인 이상 사업장 의무
청소년 기본법	(제8조 제2항) 국가 및 지자체의 경우 청소년노동자 특별 호보 및 필요 시책 마련	—	9세 이상 24세 이하
아동권리협약	(제32조 제1항) 경제적 착취 및 위험, 아동의 교육에 방해되거나 건강이나 신체적·지적·정신적·도덕적 또는 사회적 발전에 해로운 노동으로부터 보호	—	18세 미만
	(제32조 제2항) 나, 고용시간 및 조건에 관한 적절한 규정	—	

둘째, 청소년의 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리에 대해 근로기준법은 미성년자의 근로계약 대리 금지와 15세 이상 청소년의 독자적인 임금 청구 규정을 통해 보장하고 있다. 이를 위반한 경우 각각 500만원 이하의 벌금 규정을 두고 있다. 사업주는 노동조건을 반드시 서면으로 명시하여 교부해야 하며 이를 어길 경우 500만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다.

이와 같은 규정을 통해 청소년이 일하기 전 노동조건을 분명히 알아야 할 권리, 독자적으로 계약을 맺고 임금 청구 할 권리가 있음을 명확히 하고 있으며, 이를 근거로 관련법 위반 시 청소년은 다른 법률과 달리 독자적인 구제 신청 또한 가능하다. 관련 주요 법령과 내용은 <표 III-5>와 같다.

표 III-5 독자적이고 주체적인 근로계약에 대한 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
근로 기준법	(제17조) 임금, 노동시간, 휴일, 휴가 등 노동조건 서면 명시	500만원 이하 벌금	
	(제19조) 근로계약서에 명시 한 조건과 다를 경우 손해 배상 청구 및 근로계약 해제 가능	500만원 이하 벌금	
	(제20조) 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해 배상액 예정 계약 금지	500만원 이하 벌금	
	(제67조) 친권자라 후견인이 미성년자 근로계약 대리 금지, 미성년자에게 불리한 근로계약 해지, 서면 명시 및 교부	500만원 이하 벌금	
	(제68조) 미성년자 독자적 임금 청구	—	
기간제법	(제17조) 기간제 및 단시간 노동자에게 노동조건 서면 명시	500만원 이하 과태료	

셋째, 청소년은 노동에 따른 적정 임금과 최저임금 수준 이상의 임금을 보장 받아야 한다. 최저임금 수준 이상을 보장하지 않은 사업주에 대해서는 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있으며, 벌금과 징역형을 동시에 부과할 수 있다. 임금을 제 때 주지 않거나 전액, 직접 주지 않는 등 사업주가 임금 지급 원칙을 어길 경우 3년 이하의 징역 또는

2천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다.

그러나 임금 체불에 대한 반의사 불벌죄 규정으로 인해 노동자는 현실적으로 체불 임금을 원활하게 지급 받기 위해 사업주에 대한 처벌은 원하지 않는 경우가 많다. 이러한 규정으로 인해 청소년의 경우 소액 체불이거나 구제 처리 기간이 길어져 일상생활의 불이익을 감수해야 하는 상황에서 빠른 처리를 빌미로 악용되는 경우도 발생한다.

따라서 사회적 약자에 대한 임금 체불에 대해서는 처벌 의사와 상관없이 단호하게 처벌하는 등 법 적용 실효성을 높일 수 있는 보완이 필요하다. 정당한 임금을 받을 권리 관련 주요 법령과 내용은 <표 III-6>과 같다.

표 III-6 **정당한 임금을 받을 권리 관련 주요법령 내용**

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
헌법	(제32조 제1항) 적정 임금 보장, 최저임금제도 시행	—	
최저 임금법	(제5조 제2항 제1호) 1년 이상 기간제 노동자의 수습기간 3개월 이내 감액 가능, 단순업무 종사자는 1년 이상 기간을 정한 경우에도 제외	—	
	(제6조 제1항) 최저임금 이상 임금 지급	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	병과 가능
근로 기준법	(제43조) 임금지급은 월 1회 이상 전체 금액을 정한 날짜에 통화로 직접 지급	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	반의사 불벌죄
	(제56조) 연장, 야간, 휴일 노동에 대해 가산 임금 지급	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	반의사 불벌죄
	(제36조) 노동자가 사망 또는 퇴직하는 경우 14일 이내에 임금, 보상금 등 일체의 금품 지급	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	반의사 불벌죄
	(제49조) 임금 시효 3년	—	

넷째, 적정한 노동시간에 대한 권리와 관련하여, 근로기준법은 청소년의 적정한 노동시간에 대해 하루 7시간 주 40시간을 원칙으로 하고, 청소년노동자의 동의를 있을 경우 하루 1시간, 1주 6시간 한도로 초과 노동을 할 수 있도록 정하고 있다. 이를 어길 경우 2년 이하의 징역

또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다. 야간과 휴일 노동은 본인의 동의와 노동부장관의 인가가 있는 경우로 제한하고 있으며 이를 어긴 사업주에 대해서는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다. 청소년 노동자의 경우 낮은 임금 별충을 위해 장시간 노동에 내몰리는 경우가 많으므로 적정한 노동시간 보장은 적정 임금과 최저임금 이상 임금 보장과 함께 그 실효성을 높일 수 있을 것이다. 관련된 법령의 주요내용은 <표 III-7>과 같다.

표 III-7 적정한 노동시간에 대한 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
근로 기준법	(제69조) 하루 7시간, 주 40시간 원칙. 초과 노동은 하루 1시간, 1주 6시간 한도로 제한	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	
	(제70조) 18세 미만자의 야간, 휴일 노동 제한. 본인 동의할 경우 고용노동부 장관 인가 가능	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	

다섯째, 충분한 휴식에 대한 권리는 휴게·휴일·휴가 보상과 함께 쾌적한 작업환경과 휴게 시설 설치 등이 마련되어야 충분히 보장될 수 있다. 휴게·휴일·휴가를 부여하지 않은 사업주에 대하여는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있으며 연차휴가 보장의 경우 5인 이상 사업장에만 의무 적용하고 있어 5인 미만 사업장에서 주로 일하는 청소년 노동자의 충분한 휴식 보장에 걸림돌이 되고 있다. 휴식권 관련 주요 법령과 내용은 <표 III-8>과 같다.

표 III-8 충분한 휴식에 대한 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
근로 기준법	(제54조) 4시간에 30분 이상, 8시간에 60분 이상 자유로운 휴게 시간 보장	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	
	(제55조) 1주 평균 1회 이상 유급휴일 보장	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	
	(제60조) 연차휴가 보장	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	5인 이상 사업장

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
산업안전 보건법	(제5조 제1항) 노동자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경 조성 및 노동환경 개선 의무	—	
산업안전 보건기준에 관한 규칙	(제79조) 휴식시간에 이용할 수 있는 휴게 시설 설치	—	
	(제80조) 서서 일하는 노동자를 위해 의자 설치	—	
	(제81조 제1항) 야간에 일하는 노동자를 위한 수면 장소 등의 설치	—	

(4) 정당한 사회보장체계를 받을 대한 권리

사회보장체계가 부족한 우리나라의 경우 근로기준법상 노동자에 해당 하는 경우 국민연금, 건강보험, 고용보험, 산업재해보상보험법을 의무 적용하고 있다. 청소년노동자 또한 예외가 아니지만 월 60시간 미만 또는 주 15시간 미만 일하는 경우 의무 적용 대상에서 제외되거나 근로기준법상 근로자에 해당하지 않는 경우 적용 제외하고 있어 사회보장체계의 사각지대에 놓여 있는 경우가 많다. 고용보험은 노동자가 보험 관계를 확인한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 처우를 한 경우 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 산업재해보상보험법은 법에 따라 보험급여를 신청한 것을 이유로 해고하거나 그 밖에 불이익한 처우를 할 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하여 노동자의 정당한 사회보장체계에 대한 권리를 보장하고 있다. 주요 법령과 내용은 <표 III-9>와 같다.

표 III-9 정당한 보험혜택을 받을 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
국민연금	(제8조 제2항) 18세 미만인 경우 납부 예외 신청 가능	—	
건강보험	(제5조) 국내 거주 국민은 건강보험 가입자 또는 피부양자	—	
고용보험	(제105조) 취득 및 자격 상실 등에 대해 고용노동부장관에게 확인을 청구한 것을 이유로 해고나 그 밖의 불이익한 처우 금지	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
산업재해보 상보험법	(제111조의2) 노동자가 보험급여를 신청한 것을 이유로 해고하거나 그 밖에 불이익한 처우 금지	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	

(5) 노동권 침해 예방과 회복 관련 체계에 대한 권리

청소년 노동기본권의 충분한 보장을 위해 침해 예방과 회복 관련 체계에 대한 권리가 보장되어야 한다. 심신의 안녕과 건강 등을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리와 빠른 권리 회복을 위한 체계에 대한 권리로 구분할 수 있다.

첫째, 심신의 안녕과 건강 등을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리는 헌법에서 정하고 있는 18세 미만 연소자의 노동에 대한 특별 보호를 근간으로 하고 있다(<표 III-10>참조).

표 III-10 건강을 위협하는 일자리로부터 보호 받을 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
헌법	(제32조 제5항) 연소자의 노동 특별 보호	-	
청소년 보호법	(제29조 제1항) 청소년에게 유해한 업소 고용 금지	3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금	
	(제29조 제6항) 청소년에게 유해한 업소에 청소년의 출입과 고용을 제한하는 내용 표시	2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	
근로 기준법	(제65조) 18세 미만 자에게 유해하거나 위험한 업무 고용 금지	3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금	
	(제66조) 사용자는 18세 미만인 자의 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖춰야 함	500만원 이하 과태료	
직업 안정법	(제21조의3 제1항) 18세 미만의 구직자를 소개하는 경우에는 친권자나 후견인의 취업동의서 비치	1천만원 이하 과태료	
	(제21조의3 제2항) 「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개 금지	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금	
	(제21조의3 제3항) 「청소년 보호법」 제5호에 따른 청소년유해업소에 소개 금지	5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금	
아동권리 협약	(제32조 제2항) 가. 단일 또는 복수의 최저 고용 연령의 규정. 나. 노동기본권을 효과적으로 실시하기 위한 적절한 처벌 또는 기타의 제재수단 규정	-	

청소년보호법과 근로기준법은 유해하고 위험한 일자리에 청소년 고용을 금지하고 있으며 이를 어긴 경우 각각 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금, 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하고 있다. 청소년보호법상 고용 금지 업소의 범위가 더 넓으며 벌금 상한도 더 높게 정하고 있다. 직업안정법은 청소년보호법과 근로기준법상 고용을 금지하고 있는 업종에

청소년을 소개할 경우 각각 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하고 있어 고용한 경우보다 더 엄한 처벌 규정을 두고 있다. 사후 처벌은 엄격하게 정하고 있는 데 반해 출입과 고용을 제한하는 내용 표시 위반한 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금, 연령을 표시하는 증명서를 비치하지 않은 경우 1천만원 이하 과태료 처분을 두어 차이를 보이고 있다.

둘째, 권리 침해의 예방적 기능을 위해 일부 기본권에 대해 엄한 처벌 규정과 함께 중요한 것은 권리 침해를 당한 경우 빠르게 회복 할 수 있도록 지원 체계를 갖추는 것이다. 청소년기본법은 청소년 노동자의 기본권을 침해를 본 누구든지 근로감독관에게 신고 의무를 두고 있으나 이에 대한 처벌 규정이 없으며, 신고한 사람에 대한 인적 사항 등을 알게 한 경우 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금 규정을 두고 있다. 근로기준법은 근로감독관에게 노동법 위반 사실을 통보하도록 정하고 있으며, 감독 기관에 신고한 이유로 해고나 불리한 처우를 한 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하고 있다. 신고 기관과 의무를 정하고 있으나 이의 실효성을 높일 수 있는 제도적 뒷받침은 부족한 현실이다. 노동관계법의 관리감독 주무부처와 청소년관련법의 관리감독 주무부처가 달라 각기 신고 체계를 운영하고 있으며, 상담신고 기능을 민간에 위탁하여 운영하고 행정 전달 체계를 제대로 갖추고 있지 않는 등 정부와 지자체가 마련한 체계가 유기적으로 운영되지 않는 한계가 있어 이에 대한 보완이 필요하다. 관련 주요 법령과 내용은 아래의 표와 같다.

표 III-11 권리회복을 위한 체계에 대한 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
청소년 기본법	(제52조의2 제1항 및 제2항) 청소년 노동자 기본권 침해시 신고 의무	-	
	(제52조의2 제3항) 신고인의 인적 사항 또는 신고인임을 미루어 알 수 있는 사실을 다른 사람에게 알려주거나 공개 또는 보도 금지	1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	
근로 기준법	(제104조 제1항) 노동법 위반 사실이 있을 때 노동자는 고용노동부장관이나 근로감독관에게 통보 가능	-	
	(제104조 제2항) 감독 기관에 신고한 이유로 해고나 불리한 처우 금지	2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금	

(6) 노동기본권에 대해 교육받을 권리

노동기본권에 대해 교육 받을 권리는 국내 노동관계법뿐 아니라 국내 법적 효력을 지닌 협약 등에서 정하고 있는 노동기본권의 여러 영역에 대해 알고 노동자의 기본권에 대한 감수성을 키우는 과정으로 보장되어야 한다. 이는 노동기본권 침해에 대한 예방적 차원 뿐 아니라 민주시민으로서 공동체의 노동기본권 인식 함양을 위해 필요한 권리다. 의무교육 과정에서 노동기본권에 대해 교육 받을 권리가 제대로 보장되고 있지 않지만 청소년기본법은 아동권리 협약에 정한 권리의 내용과 근로기준법에 정한 권리에 대해 교육하고 상담하도록 정하고 있다. 노동기본권에 대해 교육받을 권리가 제대로 실현되기 위해서는 의무교육 과정에서 반드시 그 내용이 다뤄질 필요가 있으며, 형식으로는 대규모 온라인 교육 방식과 내용으로는 근로기준법 지식 전달 교육에서 벗어나 교육 내용과 방식 또한 제대로 마련되어야 진정한 의미의 기본권 보장이라 할 수 있을 것이다. 교육 대상 또한 청소년에게만 국한할 것이 아니라 교사, 청소년노동관련법을 지킬 의무가 있는 사업주, 이를 관리 감독할 책임이 있는 공무원과 근로감독관, 상담 과정에서 조력하는 청소년지도사 등 청소년 노동기본권 보장을 위해 책임 있는 역할을 하는 사람들로 확장하여야 할 것이다.

표 III-12 노동기본권 교육에 대한 권리 관련 주요법령 내용

법령명칭	조항 및 주요 내용	처벌 규정	비고
청소년 기본법	(제8조의2) 아동의 권리에 관한 협약에 정한 청소년 권리 홍보 및 교육, 근로기준법에 정한 청소년노동자 권리 교육 및 상담	-	

(7) 일자리와 노동정책 결정 과정에 참여 할 권리

일자리와 노동정책 결정 과정에 참여 할 권리에 대해 직접적으로 정하고 있는 법령은 미비하다. 국가와 지자체는 일자리와 노동정책을 수립하고 시행할 때 관련 정책이 청소년의 삶에 영향을 끼치고 있으며, 청소년 또한 사회구성원으로서 관련 정책 결정 과정에 참여 할 권리가 있음을 인식할 필요가 있다.

청소년기본법에서 2018년 6월 13일 시행을 앞두고 있는 청소년의 자치권 확대 규정을 참고할 만하다. 청소년기본법 제5조의2(청소년의 자치권 확대) 조항은 청소년이 ‘사회의 정당한 구성원으로서 본인과 관련된 의사결정에 참여할 권리’가 있음을 명시하고 국가 및 지자체는 ‘청소년 관련 정책의 심의·협의·조정 등을 위한 위원회·협의회 등에 청소년을 포함하여 구성·운영할 수 있다’고 정하고 있다. 이에 따라 국가 및 지자체는 청소년과 관련한 정책을 수립할 때 그 과정에 청소년의 참여를 보장하는 조치를 해야 한다.

(8) 관련 시사점

청소년 노동기본권 보장을 위한 법률의 전체적인 현황 분석의 결과를 검토하면 다음과 같다. 첫째, 청소년 노동기본권 보장을 위한 우리나라 법체계의 구조적 특징과 관련되어, 우리나라의 노동관련법은 헌법을 근간으로 개인 또는 집단적 노동관계를 규율하는 체계를 갖추고 있기 때문에 청소년 노동기본권 보장과 관련된 법률의 경우 독일의 ‘청소년노동보호법’처럼 단일한 법이 있지 않고 각종 노동관련법과 청소년관련법 등에 산재하여 규정되는 특징을 지닌다. 이에 따라 다양한 노동시장 현장의 양상에 따라 적용되는 법령이 상이하고, 청소년 뿐만 아니라 고용주의 입장에서도 이와 관련된 법의 세부적인 내용에 대한 명확한 인지에 어려움이 있다.

예를 들어 근로기준법에서는 초·중등교육법의 학생을 기준으로 하여 만 18세를 기준으로 특별한 보호대상을 규정하고 있으며, 일부 규정에서는 민법이나 소년법에서의 기준을 적용하여 보호대상을 규정하고 있다. 다만, 일정 연령을 기준으로 근로계약 체결 당사자의 자격이 주어지고, 독자적으로 임금을 청구하는 등 청소년을 노동주체인 동시에 권리의 향유자로 보고 있다. 이러한 연령기준은 청소년기본법이나 청소년보호법 등에서 규정하고 있는 연령과 차이를 보이고 있기 때문에 관련된 법령의 목적이나 세부적인 내용에 따라 적용대상에서 차이를 보인다.

둘째, 청소년의 노동시장 참여에 대한 보호주의적 관점에 입각한 법률 규정이 대부분이라는 점이다. 청소년의 노동참여는 사회적 경험을 통해 사회적 역량을 강화할 수 있는 효과를 가진다는 등 다양한 시각이 존재하지만 관련 법령의 경우 대부분 위험한 환경으로부터의 보호에 초점을 맞추고 있다. 청소년이 일자리나 노동정책에 참여할 수 있는 권리와 관련된 법률 규정은 찾아보기 어려운 것이 현실이고, 근로계약서를 서면으로 교부하는 동시에 부모동의서를 갖추도록 하는 규정 등 보호주의적 관점이 주류를 이루고 있다.

청소년은 위험한 사회적 환경으로부터 보호를 받으며 다양한 지식을 배우는 대상인 동시에 주체적으로 정책 결정 과정에 참여하고 정당하게 권리를 보장 받아야 할 사회 구성원이다. 청소년노동기본권 보장을 위한 제도의 마련도 청소년의 일자리와 노동정책 결정 과정에 참여할 권리를 보장하는 법·제도적 보완에서 출발해야 한다.

셋째, 청소년의 노동기본권 보장과 관련된 법체계와 세부 규정이 전제로 하고 있는 청소년은 부모나 보호자와 함께 생활하거나 학교를 다니는 학생청소년이라는 점이다. 따라서 그러하지 못한 환경에 처해 있는 청소년에게는 적용하기 어려운 법 조항이 존재한다. 예를 들어 학교 밖 청소년이나 가출청소년, 직업교육과정 중에 중에 있는 청소년 등의 노동기본권을 보장하는 체계로서는 부족한 부분이 있다. 다양한 이유로 법적 기준인 부모동의서 등을 제시하기 어려운 청소년의 경우는 상대적으로 열악하거나 위험한 환경의 일자리를 찾을 수 밖에 없는 결과를 초래할 수 있다. 이 밖에도 고용형태의 다양화를 고려한 법령의 보완이 필요하다.

넷째, 청소년의 노동시장 참여 경향을 고려할 때 청소년을 대상으로 실시하는 관련 교육의 중요성이 높아지고 있으나 이에 대한 세부적인 법률이나 규정은 찾아보기 어렵다. 아동권리협약이나 청소년기본법에서 기본적인 방향 등에 대해 규정하고 있지만 실제 체감할 수 있는 정책을 마련하기 위한 규정 등은 미흡한 실정이다.

다섯째, 실제로 청소년의 노동기본권을 보장하기 위한 노동관계법의 실효성을 높이는 방안이 있어야 한다. 실효성을 높이는 가장 현실적인 방안 중 하나는 위법 사항에 대해 처벌 규정을 엄격하게 적용하는 것이라 할 수 있다. 예를 들어 식품위생법을 위반한 경우 영업 정지 처분이나 허가 취소 등 엄격한 행정집행을 통해 관련법 준수 인식을 높이는 효과가 있다. 이에 반해 노동관계법을 위반할 경우 벌칙 적용을 엄격하게 하지 않는 솜방망이 처벌, 사후 점검 미흡, 점검 시 미리 고지 등으로 인해 노동관계법 준수 인식을 떨어뜨리는 요인이 되고 있다.

여섯째, 청소년의 노동기본권 보장을 위한 가장 중요한 역할을 담당하는 주체 중 하나는 고용주로 볼 수 있는데, 고용주의 노동관계법 준수 인식을 높이기 위해 엄정한 법 집행과 더불어 노동기본권 교육을 위한 근거 마련 등 법·제도적 보완이 있어야 할 것이다. 실제 고용주를 비롯한 청소년의 일상생활에 영향을 주는 다양한 전문가를 대상으로 관련 교육을 실시할 수 있는 법적인 조항은 매우 취약한 상태이다.

일곱째, 청소년 노동기본권 보장을 위한 다양한 법률에 대한 사회적 인식이나 체감도에서 차이가 존재한다. 예를 들어 청소년보호법 위반 시 처벌 수위와 노동관계법 중 연소자 관련 규정 위반 시 처벌 수위가 크게 다르지 않음에도 불구하고 실제 고용주나 사회적으로 체감하는

법의 실효성 차원에서 차이가 존재한다. 따라서 이와 관련된 발생하는 이유는 무엇인지 살펴보고 대안을 마련할 필요가 있다.

2) 관련 지방자치단체 조례 분석

(1) 청소년노동기본권 보장과 조례

청소년들의 일상생활은 이들이 생활하는 지역사회에서 이루어진다. 청소년을 대상으로 하는 중앙정부의 정책과 사업은 일차적으로 국민 생활의 전반에 영향을 미치는 법률을 기반으로 이루어지지만, 법률에만 의존하여 재정적, 사회적, 문화적, 인구학적 특성 등이 다양한 개별 지방자치단체의 청소년정책과 사업의 수립과 수행에는 한계가 따른다. 즉, 청소년의 일상적인 삶에 직접적으로 영향을 미치는 정책과 사업은 중앙정부 차원의 법률과 더불어 지방자치단체 차원의 자치법규가 확립될 때 비로소 가능하며, 청소년의 노동기본권 보장을 위한 다양한 정책과 사업도 동일한 맥락에서 이해될 수 있다.

청소년 노동기본권 보장을 위한 정책이나 사업이 지역사회를 중심으로 보다 면밀하고 체계적으로 시행되기 위해서는 국가차원에서 제정·시행되는 법률과 더불어 지역사회 특성이 반영된 조례의 마련이 필요하다. 청소년의 권리보장이나 이들을 위한 사회복지 급여나 서비스 등의 지원체계는 법률이나 조례로 규범화 되어 있을 때 효력이 발생한다는 주장(김광병, 2013)에 입각할 때 이러한 필요성은 더욱 높아진다.

지방자치단체 자치법규는 지역사회에서 발생하는 문제에 신속하게 대응하고 해결할 수 있는 기반을 제공하며 각종 행정의 근거와 지침을 제시하는 동시에 자치단체 주민의 관심사를 유도할 수 있는 기능을 가지고 있다(서보건, 2012)는 측면에서 청소년 노동 참여에 따른 문제가 지닌 특성과 매우 밀접한 관련을 지닌다. 청소년이 생활하는 지역사회별로 사회·경제적 환경에서 차이가 있고 청소년 노동과 관련된 문제에 대한 인식이나 대응이 서로 다르게 나타날 수밖에 없기 때문이다. 따라서 지역의 환경과 지역 주민의 욕구를 반영한 조례 제정이 매우 중요하다.

그러나 현실적으로 청소년 관련 조례에 대한 선행연구를 찾아보기 힘들다는 것은 청소년 관련 조례의 제정이 아직 미진한 상태임을 보여준다. 관련된 조례에 대한 연구의 경우도 대부분 청소년 인권관련 조례에 초점이 맞추어져 있거나(배유진, 김광병, 2017), 아동이나 청소년에

대한 전반적인 내용을 담고 있는 조례에 대한 연구(김광병, 2013)에 국한되어 있다. 청소년정책의 특정 쟁점과 관련된 조례에 대한 연구는 청소년지도위원회 초점을 맞춘 김태균과 조달현(2017) 연구가 있지만 청소년의 노동관련 조례에 대한 연구는 찾아보기 힘들다.

따라서 여기에서는 청소년 노동기본권과 관련된 지방자치단체 조례 전반의 현황 분석을 통해 세부적인 내용과 특성을 분석하고 주요 사례를 통해 시사점을 도출하여, 청소년 노동기본권 보장을 위한 자치 법규의 체계적인 제정이 보다 활성화됨으로써 지역사회 내 청소년 노동보호 관련정책과 사업이 활성화될 수 있는 기반을 마련해 보고자 한다.

청소년 노동기본권 보장과 관련된 조례의 전반적인 현황은 2017년 1월 15일 기준으로 자치법규 정보시스템(www.elis.go.kr)을 이용하여 조사하였다. 자치법규정보시스템의 검색어로 ‘청소년’을 사용한 경우 약 6,800여건, ‘노동’은 2,100여건, ‘근로’는 4,200여건의 조례가 검색되었고, ‘청소년 노동’의 경우는 약 70여건, ‘청소년 근로’는 약 110여건의 조례가 검색되었는데, 이 중에서 주요내용의 개요를 검토하여 최종적으로 총 41개의 조례(<표 III-13>참조)를 선정하여 세부적인 내용을 파악하였다.

표 III-13 지방자치단체의 청소년 노동기본권 관련 조례 목록

순번	시도	구분	제정연도	시행연도	조례명
1	서울	광역시	2016	2016	서울특별시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례
2	서울	광역시	2016	2016	서울특별시 근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정 지원에 관한 조례
3	서울	광역시	2018	2018	서울특별시교육청 노동인권교육 활성화 조례
4	서울	기초	2017	2017	서울특별시 강남구 청소년 노동 인권 보호 및 증진에 관한 조례
5	서울	기초	2016	2016	서울특별시 성북구 청소년 노동 인권 증진 조례
6	서울	기초	2017	2017	서울특별시 강동구 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례
7	부산	기초	2017	2017	부산광역시 중구 청소년 노동인권 증진에 관한 조례
8	부산	기초	2017	2017	부산광역시 영도구 청소년 노동인권 증진에 관한 조례
9	광주	광역시	2015	2015	광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례

순번	시도	구분	제정연도	시행연도	조례명
10	광주	기초	2015	2017	광주광역시 남구 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
11	광주	기초	2017	2017	광주광역시 동구 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
12	광주	기초	2017	2017	광주광역시 광산구 청소년 노동인권 보호 및 증진에 관한 조례
13	대전	광역	2015	2015	대전광역시 교육청 노동인권교육 조례
14	경기도	광역	2016	2016	경기도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
15	경기도	광역	2015	2017	경기도 근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례
16	경기도	광역	2016	2016	경기도교육청 노동인권교육 진흥 조례
17	경기도	기초	2017	2017	의정부시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
18	경기도	기초	2017	2017	시흥시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
19	경기도	기초	2016	2016	군포시 청소년 노동 인권 보호 및 증진조례
20	경기도	기초	2016	2016	안양시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
21	경기도	기초	2016	2016	성남시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
22	경기도	기초	2013	2017	김포시 청소년노동자 인권보호 조례
23	경기도	기초	2017	2017	부천시 청소년 노동인권 증진 조례
24	경기도	기초	2017	2017	평택시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
25	강원도	기초	2016	2016	원주시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
26	충청남도	광역	2015	2015	충청남도 청소년 노동인권 보호 등에 관한 조례
27	충청남도	기초	2016	2016	서산시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
28	충청남도	기초	2016	2016	아산시 청소년 노동 인권 증진 조례
29	충청남도	기초	2015	2015	서산시 시간제 및 청년근로자 취업보호와 지원에 관한 조례
30	전라북도	기초	2017	2017	전주시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
31	전라남도	광역	2015	2015	전라남도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례

순번	시도	구분	제정연도	시행연도	조례명
32	전라남도	광역	2017	2017	전라남도교육청 노동인권교육 조례
33	전라남도	기초	2017	2017	영암군 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
34	전라남도	기초	2017	2017	무안군 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
35	전라남도	기초	2016	2016	여수시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
36	전라남도	기초	2016	2016	목포시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
37	전라남도	기초	2017	2017	해남군 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
38	경상북도	기초	2017	2017	구미시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
39	경상남도	광역	2016	2016	경상남도 근로청소년 보호 및 고용 우수업체 장려에 관한 조례
40	경상남도	기초	2017	2017	창원시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례
41	제주도	광역	2017	2017	제주특별자치도 근로청소년 노동인권 보호 및 증진 조례

(2) 지방자치단체별 조례 제정 현황 및 시기

조례를 제정한 지방자치단체 유형과 지역별 특성을 살펴보면, 먼저 17개 광역자치단체 중 관련 조례를 제정한 곳은 8개 자치단체로 총 13건(31.0%)의 조례가 제정된 것으로 파악되었고, 기초자치단체의 경우 29개 지방자치단체(69.0%)로 조사되었다(<표 III-14>참조).

광역자치단체별로 제정된 건수를 세부적인 내용을 살펴보면, 경기도가 총 12건, 서울과 전남이 각각 7건, 광주와 충남이 각각 4건 등으로 파악되었고, 대구, 인천, 울산, 세종, 충북의 경우는 광역자치단체나 기초자치단체 차원에서 청소년의 노동기본권 보장과 관련된 조례가 파악되지 않았다. 또한 부산, 대구, 울산, 강원, 전북, 경북 등에서는 광역자치단체 차원의 조례는 파악되지 않았지만 기초자치단체 차원의 조례가 제정된 것으로 나타났다.

청소년 노동기본권 보장과 관련된 조례의 제정 시기는 청소년의 노동시장 참여에 대한 사회의 관심이 증폭되었던 시기와 그 맥을 같이하는 것으로 나타났다. 즉, 최초 제정된 사례는 2013년 6월 제정된 ‘김포시 청소년노동자 인권보호 조례’이며, 이후 매년 조금씩 제정 건수가 증가하여 왔다. 2015년에 7건(17.1%), 2016년 14건(34.1%), 2017년에 18건(43.9%), 2018년 1월 중 1건이

제정되어 대부분의 조례가 2016년 이후에 집중적으로 제정되었으며, 이는 청소년의 노동시장 참여에 대한 사회적 관심이 높아진 시기로 볼 수 있다.

표 III-14 지방자치단체별 청소년 노동기본권 보장 관련 조례 현황

(단위: 명, %)

구분	광역자치단체 (8개 지자체)	기초자치단체 (31개 지자체)	계	비율
전체	13	28	41	100.0
서울	3	3	6	14.6
부산	—	2	2	4.9
대구	—	—	—	—
인천	—	—	—	—
광주	1	3	4	9.8
대전	1	—	1	2.4
울산	—	—	—	—
세종	—	—	—	—
경기	3	8	11	26.8
강원	—	1	1	2.4
충북	—	—	—	—
충남	1	3	4	9.8
전북	—	1	1	2.4
전남	2	5	7	17.1
경북	—	1	1	2.4
경남	1	1	2	4.9
제주	1	0	1	2.4

조례의 명칭이나 주요내용을 살펴보면, 조례의 제목에 ‘청소년 노동인권 보호 및 증진’을 명시하고 있고 내용상 청소년 노동 전반에 대한 내용을 담고 있는 조례가 전체 파악된 41건 중 32건(78.0%)이었고, ‘노동인권교육’에 초점을 맞춘 사례가 5건(12.2%), 근로 청소년 및 사업장에 초점을 맞춘 ‘근로청소년 보호 및 고용 우수업체 선정’ 등의 명칭을 사용한 사례가 4건(9.8%)으로 조사되었다.

여기서는 일반적인 청소년의 노동인권의 보호에 대한 내용을 담고 있는 조례 32건을 중심으로 세부적인 목적이나 주요 정의, 지방자치단체의 책임과 주요사업 등에 대해 분석하였다.

(3) 조례의 목적과 주요 정의

첫째, 분석대상으로 삼은 32건 모든 조례에서 목적을 명시하고 있었으며 내용상 큰 차이를 보이지 않았다. 대부분의 조례의 목적으로 “청소년 노동 인권을 보호하고 청소년의 노동 환경을 개선하여, 노동이 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 기여하도록 하는데 필요한 사항을 정함”을 제시하고 있다. 예를 들어 <서울특별시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례>의 제1조(목적)은 다음과 같다.

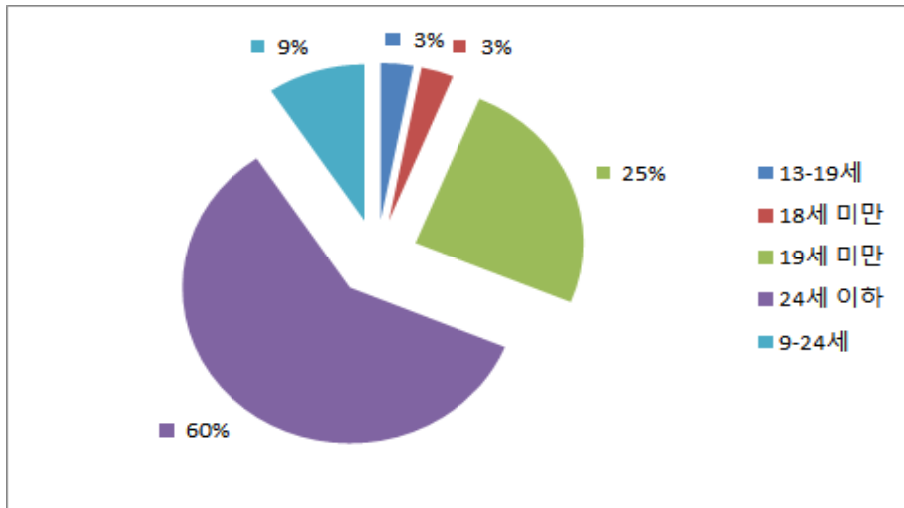
“이 조례는 청소년 노동 인권을 보호하고 청소년의 노동 환경을 개선하여, 노동이 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 기여하도록 하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.”

반면에 일부의 조례에서는 조례 제정의 목적을 헌법이나 청소년기본법에 따른 것으로 명시하고 있다.¹¹⁾ 예를 들어 <경기도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례> [제정 2016. 07. 19., 조례 제 5285호]의 제1조(목적)에서는 다음과 같이 명시하고 있다.

“이 조례는 「대한민국헌법」 및 「청소년 기본법」 제8조 등에 따라 경기도에 거주하는 청소년 노동인권을 보호하여 청소년의 균형 있는 성장과 발전에 이바지하기 위해 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.”

둘째, 조례에서 명시하고 있는 주요 정의와 관련하여, ‘청소년’, ‘노동인권’에 대한 정의는 거의 모든 조례(31건)에서 그 세부적인 내용을 명시하고 있다. 먼저 ‘청소년’에 대한 정의를 분석해 보면, 각 조례별로 연령대를 다르게 명시하고 있었다. 보다 자세히 살펴보면 청소년을 24세 이하로 명시하는 경우가 59.4%, 19세 미만이 25.0%, 18세 미만과 13세에서 19세로 명시한 경우가 3.1%, 9-24세로 명시한 경우가 9.4%로 조사되었다.

11) 조례 유형을 구분하는 기준 중 하나로 법령에서 조례로 제정하도록 명시한 것인가의 여부에 따라, 법령에 따라 제정된 조례인 ‘위임조례’와 법령에서 위임하지는 않았지만 법령을 위반하지 않는 범위 내에서 지방자치단체가 자체적으로 제정한 ‘자치조례’로 구분할 수 있다.



【그림 III-1】 청소년 노동기본권 관련 조례의 청소년 연령

‘청소년 노동인권’에 대한 정의는 31개 조례에서 명시하고 있으며, 일반적으로 청소년 노동인권을 “청소년이 노동자로서 정당한 대우와 권익을 보장받고 인권친화적 환경에서 노동할 수 있는 권리”로 정의하고 있다. 다만 몇몇 조례에서는 ‘노동 인권’을 “「대한민국헌법」 및 법률에서 보장하거나 대한민국이 가입·비준한 국제인권조약 및 국제관습법에서 인정하는 노동자의 권리로서, 인간의 존엄성을 보장하는 권리”로 명시하여 그 범위를 확대하고 있다.

(4) 지방자치단체장 책무와 시행계획, 실태조사

조례의 특성상 지방자치단체가 처한 특성을 반영한 내용과 더불어 실제 시행될 수 있는 방안의 모색이 매우 중요하며, 이러한 맥락에서 지방자치단체장의 책무의 범위와 내용에 대한 명확한 명시가 중요하며, 장기적인 정책 수행을 위해서는 관련된 장기적인 계획의 수립 여부 및 세부적인 항목이 중요하다.

첫째, 청소년의 노동기본권 보장을 위한 지방자치단체 정책과 사업에 대한 책임은 일차적으로 단체장에게 있다는 측면에서 조례에서 명시하고 있는 지방자치단체장의 책무의 세부적 내용을 살펴보았다. 분석대상으로 삼은 32개 조례 모두에서 단체장 책무를 명시하고 있었지만, 책무의 세부적인 내용과 항목에서는 차이가 있었다. 즉, 자치단체장의 책무의 항목을 추상적 수준에서

2개만 제시한 사례부터 세부적인 내용으로 7개 항목을 제시하고 있는 조례도 있었고, 지방자치단체장의 책무로 제시한 평균 항목 수는 4.5개 정도로 나타났다. 책무의 세부적인 항목으로 4개를 명시한 경우가 전체 32건 중 12건(37.5%), 5개를 제시한 경우가 10건(31.3%) 등으로 조사되었다. 예를 들어 지방자치단체장의 책무를 비교적 세부적으로 명시하고 있는 「김포시 청소년노동자 인권보호 조례」 [2013. 06. 14., 조례 제1067호]의 사례는 다음과 같다.

제3조(시장의 책무) ① 시장은 청소년이 적절한 노동환경에서 노동할 수 있도록 노력할 책무가 있다.

② 시장은 청소년의 노동인권을 존중하는 사업장을 우대 및 지원할 수 있으며, 청소년의 노동권이나 기타의 권리를 침해하는 사업장은 각종 우대 및 지원 대상에서 제외하여야 한다. <개정 2017.6.30>

③ 시장은 노동을 하는 과정에서 다치거나 인권을 침해당한 청소년을 법률적으로 지원하기 위해 노력하여야 한다.

④ 시장은 김포시(이하 “시”라 한다) 소속기관, 노동관련 행정관청과 협력하여 청소년의 노동에 관한 상담, 구제활동에 대한 지원·협력체계를 구축하여야 한다. <개정 2017.6.30>

⑤ 시장은 김포교육지원청과 협력하여 청소년 및 사용자에게 청소년노동인권 교육이 실시될 수 있도록 하고, 특히 노동을 하거나 특성화고교에 재학하는 청소년에게는 필수적·우선적으로 실시하여야 한다. <개정 2017.6.30>

⑥ 시장은 지방고용노동청장, 김포교육지원청 교육장과 협력하여 학교 안팎에 안심 알바센터를 운영할 수 있도록 노력하여야 한다. <개정 2017.6.30>

⑦ 시장은 청소년들의 일자리 창출 및 노동환경개선 등에 행·재정적 지원을 할 수 있다. <개정 2017.6.30>

둘째, 지방자치단체가 청소년의 노동기본권 보장을 위한 각종 사업을 체계적으로 수행하기 위해서는 관련 계획수립과 세부적인 사업의 명시가 매우 중요하며, 이와 관련된 세부적인 사업항목과 계획수립 주기 등에 대한 규정이 필요하다. 분석대상으로 삼은 32개 조례 중 대부분의 조례(31건, 96.9%)가 시행계획 수립 및 세부사업 항목에 대해 명시하고 있는 것으로 분석되었다. 추진사업이나 항목의 경우 최소 4개에서 최대 10개 항목을 제시하고 있었으며 평균 6.6개 정도를 제시하고 있었다. 예를 들어 「창원시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례」 [2017. 04. 20.,

조례 제966호]에서 명시하고 있는 청소년 노동인권사업의 세부적인 항목은 아래와 같다.

제5조(노동인권사업) 시장은 청소년에게 노동기본권과 노동인에 대한 교육과 청소년 스스로 노동기본권침해에 대응할 수 있는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 청소년 노동인권 증진 계획의 수립 및 시행
2. 청소년 노동인권 의식·실태 조사
3. 청소년 고용 사업장 점검 및 교육
4. 청소년 노동인권 상담 및 상담원 양성
5. 민관협의체의 구성 및 운영
6. 청소년 노동인권 교육 및 강사 양성
7. 청소년 노동인에 대한 홍보사업
8. 청소년 공공 일자리 창출사업
9. 우수 사업장 선정 및 홍보
10. 그밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사업

시행계획 수립 주기를 명시하고 있는 조례는 32개 조례 중 20건(62.5%)로 나머지 12건의 경우는 시행계획 수립 주기를 명시하고 있지 않는 것으로 조사되었고, 시행계획 수립 주기는 모두 1년으로 명시하고 있었다. 다만, 2개 자치단체의 경우는 중장기계획 또는 기본계획 수립의 주기를 5년과 4년으로 명시하여 장기계획 수립에 대한 사항도 명시하고 있었다.

셋째, 청소년의 노동 기본권 보장을 위한 정책과 사업 수립을 위해서는 청소년들의 노동시장 참여 실태나 노동 기본권에 대한 인식 등에 대한 실태 파악이 중요하다. 32개 조례 중 13건(40.6%)에서 실태조사 실시를 명시하고 있었고 19개 조례에서는 해당되는 세부적인 조항을 찾아보기 어려운 것으로 파악되었다. 또한 실태조사 시행 주기로는 1년부터 5년까지 다양하며 평균 2.6년마다 조사하는 것으로 나타났다.

(5) 민관협력 및 청소년 친화적 사업장 선정

지역사회내의 청소년 노동기본권을 보호하기 위한 각종 정책과 사업이 지속적이고 체계적으로 추진되기 위해서는 관련된 민간기관이 참여하는 협의체 구성이 필요하다. 이와 관련된 조례 현황을 살펴보면, 분석대상 32개 조례 중 29개 조례(90.6%)에 민관협의체에 대한 조항이 명시되어

있었다. 관련 조항의 세부적인 내용을 살펴보면, 단순히 민관협의체를 구성한다는 선언적 차원으로 정리되어 있는 경우가 9건(28.1%), 주요 구성인력 등을 포함한 경우가 14건(43.8%), 구성인력과 더불어 중요 기능 등을 명시하여 비교적 체계적인 내용을 갖춘 경우가 6건(18.8%)로 조사되었다. 경기도 성남시 조례의 경우 제3장 전체를 성남시 청소년 노동인권 보호위원회에 대한 사항으로 구성하고 있으며, 구성과 기능, 위원임기 등에 대해 세부적으로 명시하고 있다. 이 밖에 「경기도 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례」 [제정 2016. 07. 19., 조례 제 5285호]의 제11조(민관협의체 구성 등)의 내용은 다음과 같다.

제11조(민관협의체 구성 등) 도지사는 청소년 노동인권 보호 및 증진 사업의 자문 및 지속적인 추진을 위하여 민관협의체(이하 ‘협의체’라 한다)를 운영하며, 다음 각 호의 사항을 논의한다.

1. 센터 지원계획 수립·시행에 관한 사항
2. 지역사회 자원 활용 및 네트워크 구축에 관한 사항
3. 센터 운영 및 지원에 관한 사항
4. 그 밖에 센터 운영을 위하여 도지사가 필요하다고 인정하는 사항

② 협의체의 구성은 다음 각 호의 기관을 포함한다.

1. 경기도의회
2. 경기도 청소년 노동인권 관련 부서
3. 경기도교육청 청소년 노동인권 관련 부서
4. 청소년 노동인권 관련 민간 기관 또는 시설
5. 그 밖에 도지사가 청소년 노동인권 및 복지 분야에 전문지식이 있다고 인정하는 기관

제12조(의견청취 등) 협의체의 운영에 관하여 필요하다고 인정한 때에는 관계공무원, 이해관계인, 그 밖에 참고인을 회의에 출석하게 하여 그 의견을 들을 수 있으며, 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.

지역사회내의 청소년 노동기본권을 보호하기 위해서는 사용자가 일하는 청소년을 인격적으로 대우하고 각종 법령에서 명시하고 있는 법령을 성실하게 준수하여야 하고 이를 장려하는 것이 필요하다. 청소년의 노동기본권 보장을 위한 각종 규정이나 제도를 준수하는 사업장 선정과 지원에 대한 조항을 포함한 조례는 분석대상 32건 중 28건(87.5%)로 조사되었고, 대부분의 조례에서 해당 조항 내용이 “청소년 노동인권 친화사업장을 선정하여 홍보할 수 있다” 정도로

규정하고 있었다. 반면에 서울특별시와 경기도, 경상남도의 경우는 ‘근로청소년 보호 및 우수업체 선정 지원에 관한 조례’를 별도로 제정하여 이에 대한 사항을 자세하게 명시하고 있다.

(6) 점검 및 상담·구제 등 관련사업 전달체계

청소년의 노동기본권을 보장하기 위해서는 노동 환경에 대한 점검과 함께 관련 상담을 필요로 하거나 피해를 입었을 경우 신고할 수 있는 제도적 장치의 마련이 필요하다. 먼저, 청소년의 노동환경에 대한 점검과 관련된 조항을 포함하고 있는 조례는 23건(71.9%)로 조사되었으며, 관련 별도의 조직을 갖춘 경우는 주로 노동인권점검단 등의 명칭을 사용하고 있었다. 예를 들어 「광주광역시 청소년 노동 인권 보호 및 증진 조례」 [2015. 10. 01. 조례 제 4577호]의 경우 제7조의 2항에 다음과 같이 명시하고 있다.

제7조(청소년 노동 인권 실태 조사 및 점검)

② 시장은 청소년 고용 사업장을 대상으로 청소년 노동 환경을 점검·계도하는 청소년 노동 인권 점검단을 구성·운영할 수 있다.

청소년 노동기본권에 대한 상담이나 구제체계구축과 관련된 조항을 갖춘 조례는 27건(84.4%)으로 조사되었으며, 주로 전용전화 설치와 통합지원체계 구축을 명시하고 있다. 예를 들어 「서산시 청소년 노동인권 보호 및 증진 조례」 [2016.12.20., 조례 제1163호]에서는 다음과 같이 명시하고 있다.

제7조(청소년 노동인권 상담 및 구제 체계 구축) ① 시장은 청소년 노동 관련 기관과 협조하여 각 기관에서 청소년 노동인권 상담 및 피해신고를 접수하도록 필요한 지원을 할 수 있다.

② 시장은 청소년이 상담과 신고를 쉽게 할 수 있도록 전용전화를 설치한다.

③ 시장은 청소년 관련 기관·민간단체와 연계하여 청소년 노동인권 상담 및 구제를 위한 지원 체계를 구축 한다.

청소년 노동기본권 보장 및 증진을 위한 각종 사업의 체계적인 추진을 위해서는 전문적이고 독립적인 전달체계와 전담기구가 매우 중요한 의미를 지닌다. 조사결과 32개 조례 중 22건(68.8%)

이 관련된 기구에 대한 사항을 명시하고 있었다. 기관 명칭의 경우 대부분 ‘청소년노동인권센터’였으며, 경기도와 성남시, 부천시의 조례의 경우 해당 기구의 설치와 사업, 업무협력, 운영의 위탁방법, 감독 등의 사항을 매우 자세하게 명시하고 있다.

(7) 지방자치단체 조례분석 시사점

국가차원의 법률 이외에 지방자치단체 차원에서 청소년 노동기본권 보장을 위해 제정된 조례 현황과 세부적인 내용에 대해 분석은 지방자치단체 차원에서 청소년 노동참여에 대한 관심의 정도를 파악할 수 있는 중요한 기준으로 볼 수 있다. 여기서는 청소년 노동기본권에 초점을 맞춘 32개 조례를 중점적으로 분석한 주요 결과 등을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 청소년 노동기본권 보장을 위한 조례는 지역사회에서 청소년의 노동시장 참여에 대한 대응을 위해 매우 중요한 의미를 지니지만, 실제 관련된 조례를 제정한 지방자치단체는 그리 많지 않다는 점이다. 17개 광역자치단체 중 50%가 되지 않는 8개 광역자치단체만이 관련 조례를 제정하였고, 기초자치단체의 경우 전체 226개 중 29개 지방자치단체로 12.8%만이 관련 조례를 제정한 것으로 파악되었다.

둘째, 제정된 조례의 경우라 하더라도 특정 지방자치단체에 집중되어 있고, 제정된 시기 등에서도 편중된 현상을 파악할 수 있다. 특히 세부적인 내용에서도 거의 모든 조례에서 큰 차이를 찾아보기 어렵다. 즉, 청소년 노동기본권 관련 지자체의 조례가 일괄적으로 비슷하게 작성된 경향이 있으며, 이는 지역사회의 환경과 욕구를 반영하지 못하고 있을 뿐만 아니라 현실적인 시행의 한계를 내재하는 원인이 된다고 보여진다. 지역사회 특성에 맞는 세밀화된 조례의 제정과 더불어 시행력을 갖춘 내용으로 접근이 필요하다.

셋째, 조례의 명칭이나 정의 등과 관련하여 보다 세밀한 검토와 논의가 필요하다. 대부분의 조례 제목으로 제시하고 있는 ‘청소년 노동인권’에 대한 보다 명확하고 세부적인 정의를 제시할 때 비로소 지방자치단체에서 수행해야 할 사업이 보다 명확해지고, 실제 사업의 시행에 있어서도 도움이 될 것이다. 이를 위해서 중앙정부 차원의 별도의 모형이나 모델을 개발하여 지방자치단체에 보급할 필요가 있다.

넷째, 실질적인 사업이 진행될 수 있는 기반의 마련과 이에 대한 검토가 필요하다. 이와 관련하여 조례의 조항 중 임의조항이 차지하는 비중이 높다는 점이 지적될 수 있고, 한편으로는 지금까지 어떠한 이유로 조례의 내용이 실제 시행되지 못했는지에 대한 검토가 필요하다.

따라서 조례가 제정된 지방자치단체에서 어느정도 시행되고 있는가에 대해 보다 자세히 살피고 현실적으로 청소년의 노동권보호를 위해 작동될 수 있는 규정들을 추가할 필요가 있다.

3) 중앙정부 주요정책 전달체계 분석

(1) 여성가족부 : 청소년근로보호센터¹²⁾

① 설립목적 및 연혁

청소년근로보호센터는 청소년들이 노동현장에서 경험하는 부당한 처우에 대한 상담을 제공하고, 부당한 처우를 받은 사례에 대해 보다 적극적으로 개입하기 위해 아르바이트 현장 도우미를 연계하여 밀착상담, 현장방문, 노동관서 신고 등의 서비스를 제공하고 있다.

‘#1388 청소년근로보호 상담강화 사업’의 일환으로 시작된 청소년근로보호센터는 문자상담을 기반으로 주요 사업을 진행하였으며, 2013년 7월 여성가족부 공모사업을 통해 개소하였고, 2018년에는 조직 확대 등을 통해 관련 사업의 범위와 서비스 지역을 확대할 계획이다.

② 주요기능 및 조직

청소년근로보호센터의 주요 기능으로는 첫째, 청소년의 근로보호와 관련된 상담서비스 기능이다. 문자서비스, 전화, 사이버, 카카오톡 등 다양한 경로를 통해 청소년의 노동기본권과 관련된 상담이나 구제를 위한 전문적인 상담서비스를 실시하고 있다.

둘째, 근로권의 구제지원을 위한 현장지원업무이다. 필요한 경우 아르바이트 현장도우미가 청소년아르바이트 현장을 방문해 부당한 처우에 대해 사업주와 청소년간의 문제를 중재·해결하는 역할을 수행한다. 특히 현장도우미의 개입만으로 문제가 중재 또는 해결되지 않거나 사안의 정도가 매우 심각한 경우에는 노동관서나 경찰서로 연계하는 기능을 강화하고 있다.

셋째, 관계 기관을 연계한 종합서비스를 제공한다. 청소년이 노동과 관련된 문제로 상담을 요청하더라도 노동관련 문제뿐만 아니라 학업, 진로 등 다양한 영역에서의 어려움을 경험하고 있을 가능성이 있다. 따라서 근로보호사업과 함께 청소년 관련 기관을 통한 건강진로상담, 학업복귀, 직업교육 등 지원, 성희롱·성폭력·젠더폭력 등과 관련된 문제에 대하여 통합지원센터로

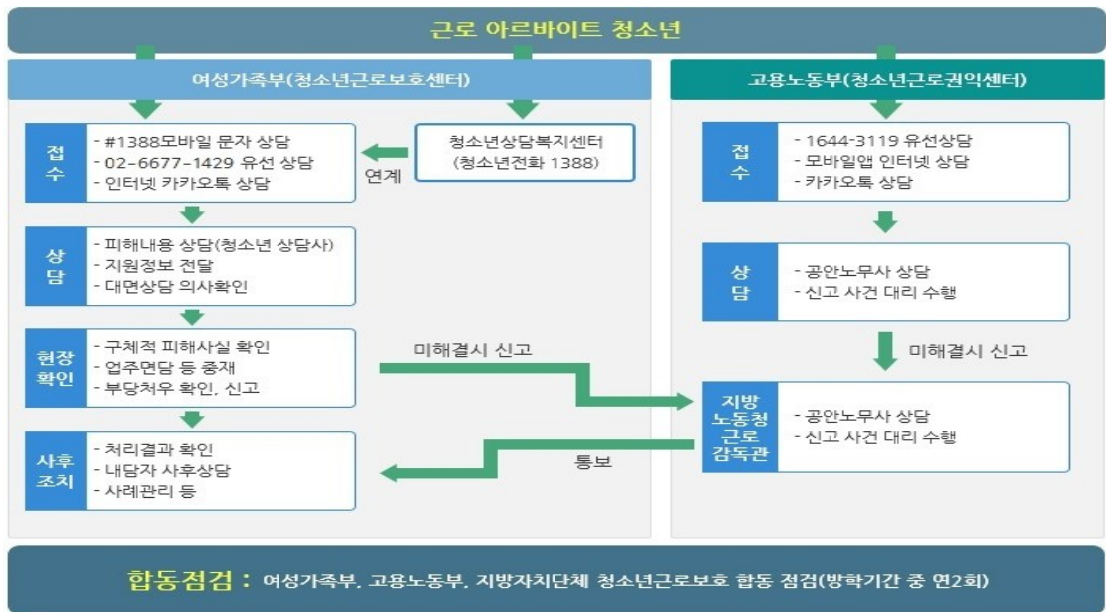
12) (1)‘청소년근로보호센터’부분의 원고는 조진서(청소년모바일센터 대표)가 이번 연구의 진행과정에서 개최한 관계자 간담회에서 발표한 자료를 한국청소년정책연구원의 연구진이 수장보완하였음.

서 기관연계·지원 기능을 수행한다.

넷째, 찾아가는 근로권의 상담실 운영 및 청소년 근로권의 전문상담사 양성의 기능을 수행한다.

다섯째, 청소년근로보호민관협의체를 구성하여 “청소년모바일안전망”을 구축한다. 또한 정부 부처와 유관기관간의 네트워크를 구축하여 유기적인 소통과 협력을 증진시켜 청소년근로보호 강화를 도모한다.

청소년의 근로보호를 위해 여성가족부 및 청소년근로보호센터에서 실시하고 있는 사업을 고용노동부와의 관계를 중심으로 검토하면 [그림Ⅲ-2]와 같다.

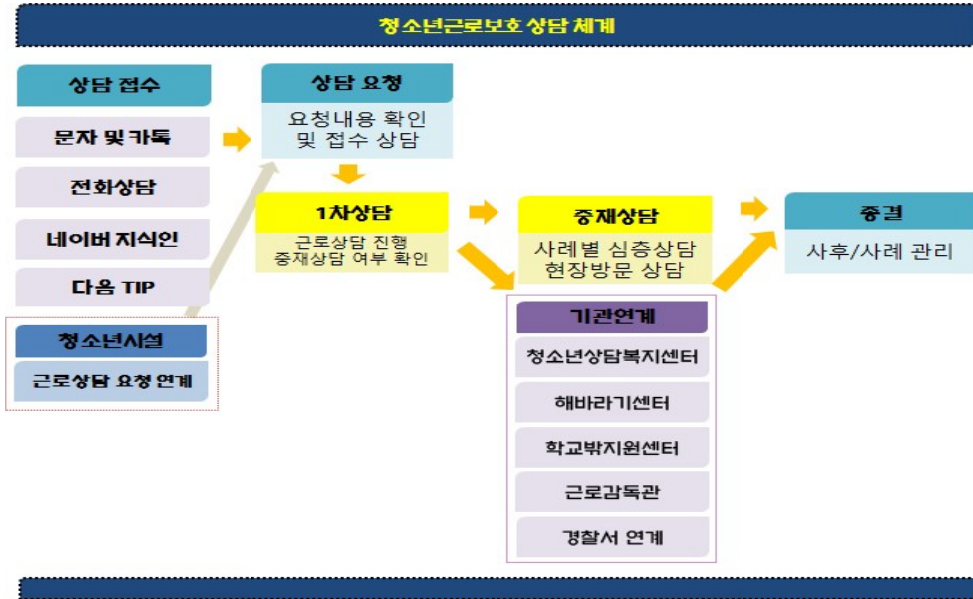


* 출처 : 여성가족부 홈페이지

【그림 Ⅲ-2】 근로청소년을 위한 여성가족부와 고용노동부 보호체계

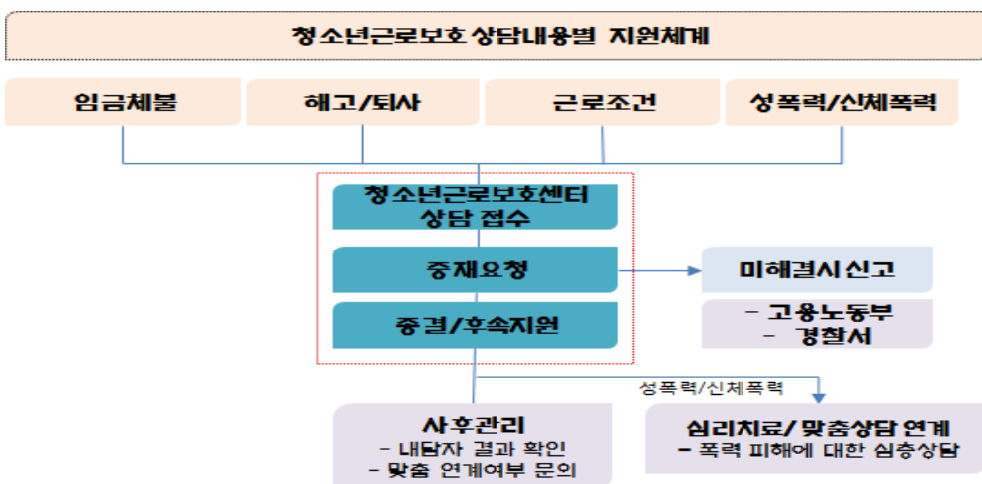
청소년근로보호센터에서 진행하고 있는 사업 중에서 청소년근로보호를 위한 상담체계를 심층적으로 살펴보면 다음과 같다. 상담진행과정은 구체적인 상담내용에 따라서 달라질 수 있으나 전반적인 상담과정은 동일하다. 상담 접수는 근로를 한 청소년이 문자나 카카오톡, 전화, 인터넷을 통하여 상담을 요청하는 직접적인 방법과 청소년시설에서 근로상담과 관련하여 기관연계를 요청하는 간접적인 방법이 있다. 상담요청이 접수되면 접수상담을 실시하고 1차 상담을 진행한다. 1차 상담은 근로상담을 진행하고 중재상담 여부를 확인하고 다음으로 중재상담

을 실시하며, 필요하면 타 기관과 연계한다. 이후 사례에 대한 사후관리 및 종결을 하게 된다. 이를 그림으로 정리하면 다음 [그림 Ⅲ-3]과 같다.



【그림 Ⅲ-3】 청소년근로보호센터 상담체계

상담의 주제나 내용별로 상담과정은 [그림 Ⅲ-4]와 같다.



【그림 Ⅲ-4】 청소년근로보호센터 상담내용별 지원체계

청소년근로보호센터는 센터의 자체적인 상담뿐만 아니라 다른 정부기관 및 민간기관과도 연계하여 사업을 진행하고 있다. 정부기관으로는 여성가족부, 고용노동부, 그리고 교육부와 협력하여 청소년근로보호 민관협의회(체)를 구성하여 청소년의 근로보호를 위한 정책을 수립 및 자문의 기능을 담당한다.

그리고 알바노조, 청년유니온 등 청소년이나 청소년 노동과 관련된 민간단체들과 협력하여 청소년의 근로보호 활동을 지원하고 이들과의 네트워크 구축을 통해 청소년 근로보호를 위한 다양한 활동을 전개하고 있다. 이를 간략히 그림으로 표현하면 [그림 III-5]와 같다.



여성가족부, 교육부, 지자체 연계, 청소년 단체 및 협력기관
MOU 체결을 통한 민관협의체 구성을 통한 운영

【그림 III-5】 청소년근로보호센터 협력기관 및 민관협의체 구성

청소년근로보호센터의 조직은 크게 중앙지원단 사업본부, 그리고 그 외 지역의 경우 사업에 따른 지역지원본부를 2개 지역(부산, 광주)에 설치하여 사업을 진행하고 있다. 중앙지원단 사업본부는 사업총괄, 팀장, 전일제, 시간제 해피워크매니저로 구성되어 지역지원단 사업을 총괄하여 운영하고 있다. 뿐만 아니라 상담을 통해 수집한 데이터를 관리하고 상담사들에 대한 관리 및 교육을 지원하고 있다([그림 III-6]참조).



【그림 III-6】 청소년근로보호센터 조직체계

③ 주요 실적 및 주요과제

앞에서 살펴본 것처럼, 청소년 근로보호센터는 청소년 근로보호를 위해 사업주와의 중재 해결, 경찰연계, 노동청연계, 그리고 현장지원기능을 수행하고 있다. 2015년 이후 3년간의 상담 및 현장연계의 실적과 관련하여(<표 III-15>), 2017년의 관련 상담 실적을 보면 2015년 이래로 지속적으로 증가하여 16,786건의 실적을 보여주고 있다. 구체적으로 청소년에 대한 부당처우를 임금체불과 성희롱, 폭언, 폭행, 그리고 정보제공으로 나누어 살펴보았다. 그중에서도 임금체불은 2015년 7,961건, 2016년 8,002건, 2017년 8,600건으로 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다. 그에 반해 성희롱, 폭언, 폭행의 경우 2015년 68건에서 2017년 9건으로 감소한 것으로 나타났으며, 정보제공과 관련된 건은 8,000건대의 상담 건을 보여 최근 3년간 접수된 실적이 꾸준히 유지되는 것으로 나타났다.

상담을 통한 문제해결방식을 중심으로 살펴보면 중재를 통한 해결방식이 전체 해결방식의 90%이상인 것으로 파악되며, 다음으로 노동청연계, 마지막으로 경찰연계방식을 활용하고 있는 것으로 나타났다(<표 III-15>참조).

표 III-15 청소년근로보호센터 상담 실적 (2015-2017)

(단위: 건)

기간	구분	중재해결	경찰 연계	노동청 연계	계
2015	임금체불	7,404	0	557	7,961
	성희롱, 폭언, 폭행	57	8	3	68
	정보제공	8,002	0	0	8,002
	계	15,463	8	560	16,031
2016	임금체불	7,960	0	42	8,002
	성희롱, 폭언, 폭행	23	3	0	26
	정보제공	8,766	0	0	8,766
	계	16,749	3	42	16,794
2017	임금체불	8,382	0	218	8,600
	성희롱, 폭언, 폭행	2	7	0	9
	정보제공	8,177	0	0	8,177
	계	16,561	7	218	16,786

현장방문 실적의 경우 2015년 1,158건, 2016년 1,409건, 2017년 1,422건으로 점차 증가하고 있는 것으로 나타났다. 현장방문 실적을 부당행위 종류와 관련해서 살펴보았을 때, 전체 실적의 추세와 비슷하게 대부분 임금체불과 관련된 상담으로 방문을 나간 경우가 90%이상인 것으로 나타났으며 성희롱, 폭언, 폭행으로 방문한 경우도 2015년과 2016년까지 각 9건씩 있었던 것으로 파악되었다. 상담에 대한 해결방식도 전체 실적과 동일하게 중재해결을 통한 해결이 가장 많았으며 다음으로 노동청 연계, 경찰연계의 순이었다(<표 III-16>참조).

표 III-16 청소년근로보호센터 현장방문 실적 (2015-2017)

(단위: 건)

기간	구분	중재해결	경찰연계	노동청연계	계
2015	임금체불	1,115	0	34	1,149
	성희롱, 폭언, 폭행	3	6	0	9
	정보제공	0	0	0	0
	계	1,118	6	34	1,158
2016	임금체불	1,373	0	34	1,409
	성희롱, 폭언, 폭행	0	2		9
	정보제공	0	0	0	0
	계	1,373	2	34	1,409
2017	임금체불	1,422	0	0	1,422
	성희롱, 폭언, 폭행	0	0	0	0
	정보제공	0	0	0	0
	계	1,422	0	0	1,422

청소년근로보호센터의 향후 주요 사업방향은 다음과 같이 정리될 수 있다.

첫째, 청소년근로보호센터의 중앙지원단과 지역지원본부를 설치·운영을 체계화하는 것이다. 현재 수도권 중심으로 운영되고 있는 중앙지원단과 지역지원본부(광주, 부산)를 거점으로 필요한 지역에 분소 개념의 센터를 설치하여 운영할 계획이며, 현재 임시분소설치는 고양시, 성남시, 인천광역시, 충청남도 등을 대상으로 설치할 예정이다. 중앙지원단에서는 센터의 통합 관리운영을 위해 청소년근로보호 통합업무시스템을 운영하여 업무일지 및 주요업무를 파악하고, 실적 및 통계운영 성과 관리 등을 수행한다. 다음으로 수도권 중심에서 전국적 지원을 위한 상담지역을 확대 운영하고 상담원 역량강화 및 사업에 대한 전문성 향상을 위한 각종 사업을 수행한다.

둘째, 청소년 근로보호를 위한 근로상담 및 현장방문을 강화하는 것이다. 청소년 근로보호와 관련된 상담 및 현장방문은 기존에 센터에서 주요하게 실시해 온 사업이다. 2018년에는 보다 다양한 상담 창구를 개발하여 청소년의 근로보호 상담의 접근성을 강화하고 필요성을 증대시키고자 한다. 뿐만 아니라 기존에 센터에서 청소년의 근로보호를 위해 활동하고 있던 해피워크 매니저를 대상으로 교육을 실시하여 이들의 역량을 강화하고자 한다.

셋째, 청소년 근로권익을 위한 ‘청소년 근로안전망’을 구축한다. 청소년의 근로보호지원과 함께 청소년 종합지원 원스톱서비스 체계 확립을 위해 여성가족부의 다양한 관련기관과 연계한 청소년근로안전망을 구축하고자 한다. 예를 들면 아르바이트 청소년에 대한 부당행위, 성추행이 있을 시에는 여성가족부의 해바라기센터¹³⁾ 및 전용전화 1366¹⁴⁾에 연계를 하고, 학교 밖 청소년은 학교밖청소년지원센터에 연계를 하는 등 대상자의 특성에 따라 여성가족부에서 구축하고 있는 유관기관들과 적극적인 연계를 추진하고자 한다. 즉, 중재가 되지 않거나 심각한 사안의 경우 노동관서나 경찰서로 연계하고, 전국 225개 청소년상담복지센터¹⁵⁾, 206개 학교밖청소년지원센터 등 청소년 관련 기관을 통한 건강진로상담, 학업복귀, 직업교육 등 지원하며, 성희롱·성폭력 등에 대해 통합지원센터(해바라기센터), 성폭력상담소 등과 연계·지원하는 기능을 강화하는 것이다.

넷째, 청소년 근로권익을 위한 청소년근로보호협의체를 구성하여 운영한다. 청소년의 근로보

13) 해바라기센터는 성폭력방지 및 피해자보호 등에 관한 법률 제18조(피해자를 위한 통합지원센터의 설치·운영)에 의거하여 성폭력·가정폭력·성매매피해자에 대하여 365일 24시간 상담, 의료, 법률, 수사지원을 통한 제공함으로써, 피해자가 폭력 피해로 인한 위기상황에 대처할 수 있도록 지원하고, 2차 피해를 방지하는 기능을 수행하고 있음.
14) 전국적으로 통일된 특수전화 ‘1366’은 긴급한 구조·보호 또는 상담을 필요로 하는 여성이 언제라도 전화를 통해 피해 상담을 받을 수 있도록 여성가족부에서 운영하는 전화번호임
15) 청소년상담복지센터는 청소년복지지원법 제9조에 따라 위기 청소년에 대한 상담·보호·의료·자립 등 맞춤형 서비스를 제공하여 가정, 학교 및 사회로의 복귀 지원업무를 수행하고 있음.

호와 관련하여 보다 체계적으로 정책을 수립하고 사업을 수행하기 위해 민·관 청소년근로보호 협의체의 구성이 필요하다. 따라서 근로보호와 관련된 정부부처인 여성가족부, 고용노동부, 교육부, 지자체 등이 참여하고, 민간부분의 청소년노동인권네트워크, 청년유니온 등 관련 유관기관이 참여하는 협의회의 구성이 필요하다. 협의회를 구성해 청소년 근로보호 정책수립 및 사업에 대한 자문과 청소년 근로현황을 파악하고 문제가 발견될 시 이에 대한 대응이 필요하며 이와 관련된 협의회의 구성 및 운영을 주도적으로 추진한다.

다섯째, 청소년 안전일터·안심알바 문화 확산 대국민 캠페인을 진행한다. 주요 청소년 밀집지역 및 학교를 대상으로 청소년의 노동인권과 관련된 교육을 실시하고 청소년 밀집지역에 아웃리치를 나가거나 유무선, SNS매체를 활용하여 캠페인을 전개하고자 한다.

마지막으로 청소년 근로보호 상담과 관련된 데이터베이스를 구축한다. 청소년근로보호 전용 모바일상담 시스템을 구축하여 보다 체계적으로 전화 상담을 진행하고 청소년이 경험하는 부당처우에 대한 대응을 실시하고자 한다. 또한 이를 통하여 전화상담 실적이 실시간으로 입력되며 개인의 상담이력을 기록에 남김으로서 맞춤형 청소년 근로지원 상담서비스가 가능할 것으로 기대되며 연구를 위한 통계자료로서도 활용할 수 있을 것으로 기대된다.

이 밖에 여성가족부에서 수행하고 있는 청소년노동기본권 보호와 관련된 다른 사업으로는 ‘청소년유해환경감시단’ 운영이 있다. 여성가족부에서는 「청소년 보호법」 제5조 및 제48조에 근거하여 지역사회의 청소년유해환경 정화·개선을 위해 민간단체 중심의 유해환경감시단을 지정·운영하고 있으며, 개별 감시단에서는 지역사회의 각종 청소년 유해환경 감시·고발 활동을 수행하고 있다.

청소년유해환경감시단은 한국청소년보호연맹, 한국청소년보호육성회, YMCA, YWCA 등 민간단체가 주로 맡고 있으며 2018년 2월 현재 전국 267개가 지정되어 있으며, 1개 감시단의 경우 평균 30~100명 이내의 시민단체 소속직원이나 직장인이 참여하고 있고 전국적으로 약 20,600여명이 활동하고 있다.

청소년유해환경 감시단의 주요 역할은 기존에는 지역사회 내에서 청소년보호법 위반행위에 대한 감시 및 신고·고발활동, 청소년유해환경 정화를 위한 업주·지역주민 등 대국민 계도활동, 학교주변 및 취약지역에 대한 순찰감시활동 등이었으나, 2017년부터 청소년근로보호와 관련된 업무로 확대되어 그 기능을 확장하였다.

(2) 고용노동부 : 청소년근로권익센터¹⁶⁾

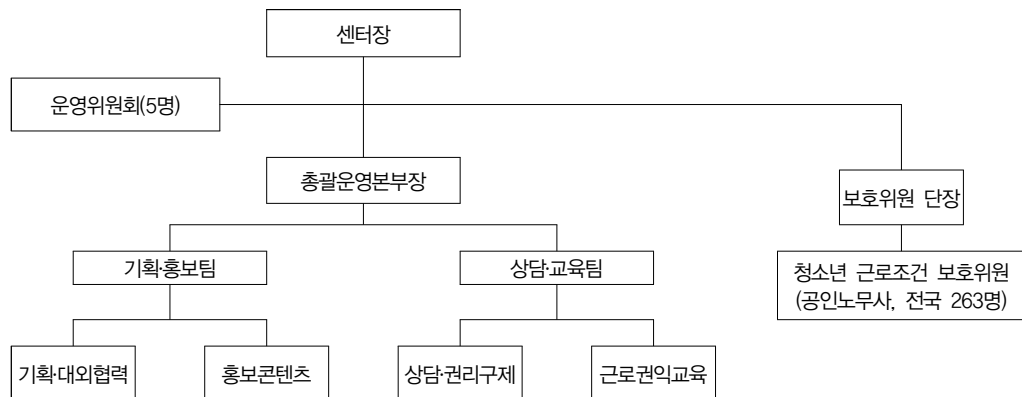
① 설립목적 및 연혁

청소년 아르바이트 경험률 증가와 더불어 최저임금, 서면근로계약, 임금체불 위반과 더불어 폭언 및 성희롱 등 다양한 부당경험이 증가함에 따라 고용노동부는 2014년 5월 2일 ‘청소년 근로권익 보호 추진방안’을 발표하고 부당한 피해를 겪은 청소년이 자신의 노동자로서의 권리를 찾을 수 있도록 지원하고자 하였다. 특히, 공인노무사를 통해 부당피해사례를 적극적으로 지원하고자 2014년 11월, 한국공인노무사회와 ‘청소년 근로권익 보호를 위한 업무협약’을 체결하였다. 이후 2015년 4월 한국공인노무사회에서는 청소년 근로권익 보호사업을 보다 효과적이고 적극적으로 운영하기 위해 ‘청소년근로권익센터’를 별도로 설치하여 운영 중에 있다.

청소년근로권익센터는 청소년 노동자의 기본적인 권리를 보호하고, 일하는 청소년에 대한 올바른 근로환경 조성 등을 위해 아르바이트 청소년 대표 상담전화 ‘1644-3119’를 위탁운영하는 등 청소년 근로권익 보호를 위한 상담 및 권리구제, 근로권익 교육 등 다양한 활동을 전개하고 있다.

② 청소년근로권익센터의 조직 및 주요기능

청소년근로권익센터는 한국공인노무사회가 고용노동부와 업무협약을 체결하여 운영 중에 있으며, 조직도는 다음 [그림 III-7]과 같다.



【그림 III-7】 청소년근로권익센터 조직도

16) (2)‘청소년근로권익센터’부분의 원고는 황대윤(청소년근로권익센터 팀장)이 이번 연구의 진행과정에서 개최한 관계자 간담회에서 발표한 자료를 기초로 한국청소년정책연구원의 연구진이 수정·보완하였음.

청소년근로권익센터의 주요 기능은 4가지로 볼 수 있다. 첫째, 청소년 ‘상담 및 권리구제 통합지원시스템’을 통해 체계적인 상담 및 권리구제기능을 담당하고 있다. 청소년 근로권익센터는 유선전화, 온라인, 아르바이트 취업포털, 카카오톡, 청소년 커뮤니티 등을 통한 상담채널을 구성하여 청소년에 대한 접근성을 높이고 있다. 또한 전국 260여명의 공인노무사들로 ‘청소년 근로조건 보호위원단’을 구성해 부당사례에 대한 권리구제를 무료로 지원하고 있다.

둘째, 청소년을 대상으로 노동권에 대한 자료제작 및 배포를 통한 홍보기능을 수행한다. 청소년들이 자기의 권리를 잘 알 수 있도록 근로기준법 등 노동법 내용을 알기 쉽게 다양한 형태의 콘텐츠로 제작하여 온라인을 통해 배포하고 있다. 또한 청소년 박람회 및 대학생 유니브엑스포 등 국내에서 개최되는 대규모 행사에 현장 홍보 캠페인을 진행함으로써 온·오프라인에서 청소년이 스스로 자신의 권리를 보호할 수 있도록 홍보활동을 전개하고 있다.

셋째, ‘일하는 청소년의 근로권익 보호체계’를 구축하는 기능을 담당하고 있다. 청소년 근로권익 보호의 사회적 지원체계를 마련하기 위해 아르바이트 채용포털(알바몬, 알바천국) 및 지방자치단체, 지역별 청소년재단, 지방교육청 등 다양한 청소년 유관기관 및 단체와 함께 협력체계를 구축해 인프라 기관을 통한 일하는 청소년에 대한 지원과 사회적 근로청소년 보호체계를 구축해 나가고 있다.

마지막으로 근로권익센터는 청소년을 대상으로 노동권에 대한 교육기능을 담당하고 있다. 청소년 노동자의 기본적인 권리를 보호할 수 있도록 근로기준법 등 노동관련법 내용 중 상식을 중심으로 한 교육을 고교생 및 대학생, 학교밖 청소년들에게 지원하고 있으며 이와 함께 사용자단체를 통해 청소년을 주로 고용하는 사업장에 대한 사용자 대상 교육도 활발히 진행하고 있다.

앞서 살펴본 청소년근로권익센터의 기능을 기초로 근로권익센터에서 주요하게 실시하고 있는 상담, 찾아가는 근로권익교육, 청소년 노동인권 인식개선 사업, 청소년 유관기관 네트워크 구축활동에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

청소년 근로권익센터는 청소년들이 최대한 쉽고 간편하게 부당피해사례에 대한 상담을 받을 수 있도록 청소년들의 선호도가 높고 접근이 쉬운 채널을 활용해 상담을 지원하고 있다. 특히 청소년의 경우 익명성을 선호하고 부당피해사례를 주위에 알리고 싶어 하지 않는다는 점에서 착안해서 센터운영 초기부터 ‘카카오톡’을 이용해 상담을 지원하고 있으며, 2017년부터는 고등학생 및 대학생들의 이용 빈도가 높은 어플리케이션인 ‘에브리타임’의 ‘캠퍼스픽’ 서비스에도 익명상담이 가능한 페이지를 운영하고 있다.

또한 유선전화 1644-3119 대표번호를 통해서도 상담을 지원하고 있으며, 청소년근로권익센터

홈페이지를 통한 온라인 상담 지원, 채용포털 알바천국 ‘알바상담센터’ 및 알바몬의 ‘알바노무상담’ 코너를 이용해 상담을 지원하고 있다.

2017년 청소년 근로권익센터 상담 유입경로를 살펴보면(<표 Ⅲ-17>참조), 채용포털을 통해 들어오는 상담건수가 전체 16309건 중 5,550건으로 34%를 차지해 가장 높은 것으로 나타났으며, 유선전화의 비중이 26.8%로 두 번째로 많았고, 카카오톡, 온라인 홈페이지의 순으로 상담유입이 많이 되고 있는 것으로 나타났다.

표 Ⅲ-17 청소년근로권익센터 상담 유입경로

(단위 : 건 %)

구분	상담량	비율 (%)
유선전화	4,366	26.80
온라인(홈페이지)	1,729	10.60
IMS(카카오톡)	3,817	23.40
채용포털	5,550	34.00
기타	847	5.20
전체	16,309	100.0

이와 같이 다양한 채널을 통해 접수된 상담은 권리구제가 필요한 경우 보통 [그림Ⅲ-7]의 형태로 후속 지원이 이루어지고 있다.



【그림 Ⅲ-8】 청소년근로권익센터 상담후 지원체계

전반적인 프로세스가 ‘상담 및 권리구제 통합지원 시스템(온라인)’을 중심으로 최초상담부터 배정까지는 보통 1~2일(주말 및 공휴일 제외), 이후 진정접수 전까지의 사전조정은 3일 이내로 처리를 지원하고 있다. 이는 일반적인 임금체불 등 노동청 진정사건 처리기간에 비해 빠른 편이며 진정사건 접수 이후에도 담당 보호위원(공인노무사)의 대리인 선임으로 사용자와의 직접대면을 부담스러워하는 청소년을 위해 사건해결을 지원하고 있다.

특히 권리구제 지원기능을 확대하기 청소년 관련 기관 및 단체에서 지원하는 경우 ‘상담 및 권리구제 통합지원 시스템’을 이용해 청소년들이 신속하게 권리구제를 지원받을 수 있도록 지원하고 있으며 진정사건 이후에도 사용자가 지급을 거부하는 경우 민사소송(체불금품 확인원 을 통한 법률구조공단 연계), 사업장 도산 시 소액채당금 신청 등을 지원해 최대한 적극적으로 사건 해결을 지원하고 있다.

찾아가는 근로권익 교육은 청소년근로권익센터에서 청소년의 자기권리 보호를 위해 2015년도 부터 실시하고 있다. 노동법의 내용을 영상콘텐츠 및 퀴즈, 게임 등을 활용해 최대한 쉽고 재미있게 구성해 진행하고 있다. 특히 교육효과를 위해 가급적 학급별 실습형 수업을 실시하고 있으며 이외에도 사용자 단체를 통한 사용자 대상 교육, 현장실습 전 교육, 대학생 맞춤형 교육 등의 콘텐츠를 제작해 교육을 진행해오고 있다. 특히 고용노동연수원 및 지역별 교육청, 지방자치단체에서 실시하는 노동권 교육이 상당수 진행되고 있다. 따라서 센터에서 활용할 수 있는 전국적인 전문 강사를 활용해 교육기회가 상대적으로 적은 지방 소도시나 학교를 다니지 않는 학교 밖 청소년, 위기 청소년들에 대한 교육을 관계기관 등을 통해 집중하고 있다. 또한 교육 이후에도 교육내용을 꾸준히 학습해볼 수 있도록 노동법을 콘텐츠로 한 보드게임 형태의 교구를 자체 개발·제작해 일선 학교, 청소년 컴퓨터 등 청소년 이용 기관에 무료로 배포해 학습 효과를 높일 수 있는 방법을 개발하고자 하고 있다.

마지막으로 청소년 노동인권 인식개선 활동은 청소년들의 노동인권 인식강화 및 기초적인 노동법 상식을 알리기 위한 홍보활동을 진행하고 있다. 웹 콘텐츠 제작 및 배포, 현장홍보활동, 유관기관 네트워크 구축활동으로 구분지어 진행하고 있다. 웹 콘텐츠는 청소년들이 선호하는 짧은 형태의 영상 및 그래픽 이미지콘텐츠, 즉 스낵콘텐츠(5~15분 이내의 짧은 시간에 소비되는 콘텐츠)의 방식으로 제작해 SNS채널(유튜브, 페이스북, 인스타그램)을 통해 배포하고 있다. 현장 홍보활동으로는 청소년들의 노동인권 인식개선 활동의 일환으로 게임을 통해 쉽게 배워볼 수 있는 형태(최저임금 활쏘기 게임, 노동법 상식 퀴즈, 젠가 형태의 퀴즈, 부르마블형태의 퀴즈 등)로 진행하고 있다.

마지막으로, 청소년 근로권의 보호를 위해 유관기관과의 네트워크 구축을 위한 활동을 전개하고 있다. 이 네트워크에는 중앙정부 및 지방자치단체, 지방교육청, 청소년단체 및 시민사회단체, 민간기업 등을 대상으로 협업하고 연계하는 활동을 통해 이루어지고 있다. 이는 주로 개별 이슈별 TF형태로 접촉하여 운영하고 있다. 교육확대를 위해서는 지방자치단체 및 지방교육청을 중심으로, 지역현장 활동 강화를 위해서는 지역 시민사회단체와 지방자치단체와, 상담채널 확대 및 상담 및 권리구제 서비스지원 확대를 위해서는 청소년 단체 및 기관, 시민사회단체 등과 연계해 진행하고 있다. 특히 일하는 청소년들이 일자리를 구하기 위해 가장 많이 접촉하게 되는 아르바이트 채용포털(알바몬, 알바천국)사이트와는 상담 및 권리구제, 교육, 홍보활동 등 다양한 영역에서 협업을 통해 사업을 전개하고 있으며 사업효과 측면에서 중요한 플랫폼을 갖고 있는 채용포털사이트와는 보다 더 적극적으로 사업을 확대·운영 할 필요가 있다.

마지막으로, 2016년 사회적 이슈인 ‘열정페이’와 관련하여 해당 사건의 특성상 개인 신상 노출을 극히 꺼려하고 피해자 본인이 직접 진정을 제기하기 어려운 점에 착안해 ‘열정페이 익명신고센터’를 약 6개월간 시범적으로 운영한 바 있다. 이때 상당량의 익명상담 및 익명제보를 접수받아 근로감독으로 연계될 수 있도록 고용노동부와 연락체계를 구축하였으며 이에 '17년도부터는 ‘법 위반 사업장 모니터링’활동을 시작해 온라인 채용포털사이트에 등록된 채용정보 중 법 위반이 의심되는 사업장을 모니터링 후 고용노동부에 보고해 근로감독이 이루어질 수 있도록 진행하고 있다.

③ 주요 실적 및 주요과제

청소년근로권익센터의 주요 기능을 상담, 권리구제, 찾아가는 근로권익 교육, 그리고 기타 홍보 및 대외협력 별로 나누어 최근 3년간 실적을 파악해보면 다음과 같다.

먼저 청소년 근로권익센터의 최근 3년간 상담실적은 <표 III-18>과 같다. 2015년 이래로 근로권익센터의 상담실적은 1,904건, 7,704건, 16,276건으로 매우 증가하고 있는 추세이다. 이를 상담유입 경로별로 살펴보면 앞서 온라인 채용포털 등을 통한 온라인 상담실적이 가장 높은 것으로 나타나며, 다음으로 유선전화, 카카오톡의 순으로 상담실적이 많은 것으로 나타난다.

표 III-18 청소년근로권익센터 상담실적 현황 (2015-2017)

(단위 : 건)

연도	유선전화	온라인 (채용포털 포함)	IMS(카카오톡)	기타	전체
2015년	943	388	519	54	1,904
2016년	2,546	2,847	2,097	214	7,704
2017년	4,366	7,279	3,817	814	16,276

청소년 근로권익센터의 최근 3년간 노동권리구제 현황은 <표 III-19>와 같다. 상담을 통해 해결한 건수는 점차 늘어나 2015년 1,252건이었던 것에서 2017년 14,748건으로 전체 권리구제 방법 중에서도 가장 많은 해결이 상담을 통해 이루어지고 있음을 알 수 있다. 다음으로 노동청에 대한 진정사건 해결도 2015년 71건이던 것에서 2017년 178건으로 증가하였다.

표 III-19 청소년근로권익센터 권리구제 현황 (2015-2017)

(단위 : 건)

연도	상담 해결	진정 전 체불사건 해결(사전조정)	진정사건 해결	기타 (사법처리, 내사 종결 등)	체불임금 해결금액
2015년	1,252	71	61	37	65,513,404
2016년	7,409	143	190	47	204,843,435
2017년	14,748	193	178	44	281,682,543

찾아가는 근로권익교육은 2015년 95회 교육을 실시한 것으로 시작하여 2017년 285건의 교육을 실시하였다. 권익교육의 횟수가 증가함에 따라 교육인원도 증가하고 있다(<표 III-20>참조).

표 III-20 찾아가는 근로권익교육 현황

(단위 : 건)

연도	교육횟수	교육인원
2015년	95	13,266
2016년	239	18,329
2017년	285	27,990

향후 중요하게 추진하고자 하는 과제로는, 첫째, 청소년의 권리구제를 보다 적극적으로 지원하기 위해 새로운 상담 시스템을 구축하고 확대 운영할 계획이다. 현재 청소년 근로권익 센터의 상담 및 권리구제 지원은 하나의 온라인 시스템으로 구축되어 있으며, 상담정보 및 권리구제, 온라인 진정서 및 진정내용에 대한 진정인의 동의절차 등 일련의 과정이 온라인으로 이루어지고 있다. 이에 보다 많은 청소년들의 권리구제를 지원하기 위해 청소년단체 및 기관 등에게 별도 ID를 부여해 1차 상담이 청소년근로권익센터를 통하지 않아도 권리구제를 지원할 수 있도록 시스템 구축했고 2018년도 부터는 교육청 및 청소년단체 등을 통해 확대 운영할 계획이다.

둘째, 청소년 노동자와 관련된 이슈에 보다 적극적인 대처가 가능하도록 광역 단위별로 전문 보호위원을 위촉하여 상담을 진행하고 이슈에 대한 서비스체계를 구축하고자 한다. 2017년 현장실습을 하던 청소년의 자살, 사망사건이 이슈화 되었으며 일하는 청소년과 관련된 노동권보호에 대한 문제제기가 지속되고 있다. 따라서 현장실습 등 주요 이슈사건과 관련해서는 광역단위별 전문 보호위원을 위촉해 현장실습 등 이슈상담에 대한 지원을 확대하고 적극적 대처가 가능하도록 서비스체계 구축 운영할 계획이다.

셋째, 2016년 시범적으로 운영했던 ‘열정페이 익명신고센터’ 운영사례를 바탕으로 온라인 및 유선접수를 통한 법위반 사업장 모니터링 시스템을 개편하여 운영하고자 한다. 청소년의 경우 사용자에 대한 직접 진정이 어렵기 때문에, 해당 사업장 정보는 지방노동관서와의 연계를 통해 근로감독 시 활용할 수 있도록 하고자 한다.

넷째, 근로권익 교육과 관련해서는 실질적으로 법 준수 의무가 있는 사용자교육에 대한 지원을 다양한 방법을 통해 확대·운영할 계획이다. 또한 교육내용도 ‘개별적 근로관계법’에 국한되어 있어, 그 내용을 보다 확대하여 ‘노동인권’교육으로 개편하고, 하반기를 목표로 ‘집단적 노사관계’를 주제로 한 실습형 표준교안을 제작 배포하고자 한다.

(3) 교육부: 학교 교육과정에서의 노동교육¹⁷⁾

교육부 차원에서 시행되는 청소년의 근로기본권 보장을 위한 정책과 전달체계의 세부적인 내용은 학교 교육과정에서 진행되는 노동기본권 관련 교육과정을 통해 파악할 수 있을 것이다. 이에 따라 여기서는 학교 교육과정에서의 노동교육의 접근방식과 변화과정, 주요내용을 검토하였다.

17) (3)‘학교교육과정에서의 노동교육’ 부분의 원고는 구정해(경인교유대학교 교수)가 이번 연구의 진행과정에서 개최한 관계자 간담회에서 발표한 원고를 기초로 한국청소년정책연구원의 연구진이 수정·보완하였음.

① 학교 교육과정에서 노동교육의 접근방식

교육내용 측면에서 볼 때, ‘노동’의 의미는 사회 공동체에서 시민이 행하는 다양한 사회적 역할 중에서 생산자로서 어떻게 행해야 하는지에 대해 익혀야 하는 것과 관련된다. 노동은 일정 연령 이상의 사회구성원에게 부여된 권리인 동시에 의무이기 때문에 다양한 사회적 역할을 준비시키는 학교교육에서 다루어야 할 중요한 내용이다. 그럼에도 우리 사회의 경우 전반적으로 노동을 교육을 주요 내용으로 다루는 것에 대해 크게 관심을 표하지 않았는데, 이는 우리나라 교육과정 구성의 특성과 관련이 크다.

우리나라의 경우 교육내용을 선정하는 기준을 주로 인지적 지식에 초점을 두어 교육과정을 구성했기 때문에 대체로 학문 중심 교육과정¹⁸⁾이라는 측면이 강하다. 이에 따라 교육과정에서 일상생활과 관련성이 높은 주제인 ‘노동’ 또는 ‘근로’를 교육내용으로 다루려는 노력은 거의 없었다. 실제로 생활 관련성이 높은 주제를 다루기 위해서는 생활 중심 교육과정으로 구성해야 하지만, 우리나라 교육과정은 대체로 학문 중심 교육과정의 성격이 강하기 때문에, 노동 또는 근로 관련 주제가 중요하게 다루어질 수 없는 특징을 가지고 있다. 비록 노동이나 근로를 학습 주제로 다루더라도 청소년의 실제 생활이나 노동 관련 현실적인 영역을 다루는 것이 아니라 일이나 근로에 대한 인지적 이해를 중심으로 진행되는 특징을 지닌다.

그럼에도 노동이나 근로가 교육과정에서 완전히 배제된 상태는 아니었다. 관련 연구에서 노동 또는 근로 교육 관련 교육과정 등을 분석한 연구결과를 살펴보면, 우리나라 교육과정에서 노동교육이 어떻게 다루어져왔는지를 파악할 수 있는데 이와 관련된 논의 방향은 크게 다음의 세 가지 측면에서 이루어지고 있다.

첫째, 시장경제의 측면에서 노동교육을 다루는 방식이다. 이는 산업혁명 이후 ‘노동’에 대한 사회적 의미가 부여되었다는 점에서 노동을 산업 활동이라는 경제적 행위나 시장경제와 연관하여 인식하는 방식이고, 이에 해당하는 노동교육은 경제교육의 일환으로 진행된다. 우리나라 경제교육은 기본적으로 자본주의 정신에 초점을 두고 있기 때문에 교육의 주요 내용은 경제적 이론과 더불어 시장경제의 작동 방식에 초점을 둔다. 따라서 경제교육의 측면에서 경제적 생산자 논의는 주로 기업과 창업, 기업가정신 등 기업가에 초점을 두게 되며 상대적으로 노동자의 역할의 중요성을 크게 고려하지 않는 편이다. 즉, 노동이 시장에서 거래되는 상품이라는 점과

18) 교육과정을 구성하는 방식과 관련하여 크게 ‘학문 중심 교육과정’과 ‘생활 중심 교육과정’으로 구분할 수 있다. 학문 중심 교육과정은 학습내용의 배경이 되는 학문의 지식인 사실, 개념, 일반화, 이론 등을 중요하게 고려하는 것이며, 생활 중심 교육과정은 학생의 현재 또는 미래의 일상생활과 관련한 요구, 문제, 경험, 가치 등을 중요하게 고려하는 것임.

노동시장의 작동 방식을 고려하여 임금이 시장 원리에 의해 결정되는 것이라는 점 등이 주요 교육내용으로 구성된다. 따라서 이 경우에는 개인에게 있어서 노동의 의미나 노동과정에서 경험하는 다양한 문제, 그리고 노동과정에서 개인이 가져야 할 권리 등의 노동교육은 거의 다루어지지 않는다(신성호, 2015: 52-53). 이러한 경제교육 측면의 노동이 교육내용으로 강조되면 노동을 상품과 마찬가지로 인식하게 할 가능성이 존재한다는 점에서 비판을 받는다.

둘째, 노동교육을 인권이나 법적인 측면의 노동권리 문제로 다루는 방식이다. 이는 산업혁명 이후 노동자들이 겪는 사회적 불평등을 고려하여 사회·경제적 권리의 일환으로 노동 또는 근로에 대한 권리보호 필요성에 대한 내용으로 교육과정이 구성된다. 이 측면에서 노동교육은 크게 노동의 조건, 노동에서 발생하는 문제, 노동 보호를 위한 법적 장치, 근로기준법 상의 권리 등을 주요 내용으로 다루게 된다(구정화, 2017). 그런데 이 경우에도 구체적인 실제적인 노동 관련 현안 등을 다루기보다는 주로 헌법이나 근로기준법에서 제시되는 법적인 측면에서의 노동 권리에 대한 지식이 주요 내용이 된다. 최근 아르바이트 등 노동을 하는 청소년의 실제적인 권리 문제가 부각되면서 이에 대한 관련 내용을 더 많이 다루려는 노력이 나타나기도 하지만 여전히 법적인 측면에서의 문제와 해결방안에 초점을 맞출 소지가 있다.

셋째, 청소년의 진로와 직업세계 설계와 관련하여 노동교육을 다루는 방식이다. 대부분의 학생들에게 노동은 현재의 문제가 아니라 미래의 직업이나 진로와 관련되는 것이라고 여겨서 진로 및 직업 교육에서 다루어야 하는 것으로 본 결과이다. 이 경우에는 주로 다양한 직업 세계의 이해와 소개, 일의 의미와 영역 등에 대해 소개, 노동을 하는 사람들이 주로 어떤 가치와 태도를 가져야 하는가를 주된 내용으로 다룬다. 이에 따라 미래에 전망이 밝은 직업 세계 등을 주로 다루며 이러한 직업 세계를 위해 자신이 무엇을 준비해야 하는지에 대한 내용이나 자신의 적성 등이 이와 연관되어 있는지 등을 파악하도록 하고 있다. 특별히 진로교육에서 일하는 현장과 관련한 노동교육의 경우에는 주로 직장 예절 등을 강조하는 직업 체험교육(정아름, 2010)이 주를 이루기도 한다.

② ‘2015 개정 교육과정’¹⁹⁾에서 노동교육 주요 내용

우리나라의 학교 교육내용은 교육과정에 의해 정해지며, 교육과정은 교육부령으로 고시되고

19) 우리나라의 교육과정은 개정 시기별로 고유한 명칭을 가지고 있는데, 제1차에서 제7차까지는 개정 차례를 고려하여 숫자를 부여했지만, 2007년에 개정되어 고시된 교육과정 이후에는 개정년도를 교육과정 명칭으로 사용한다. ‘2015 개정 교육과정’은 2015년에 고시된 것으로 2018년부터 적용된다.

학교는 이를 바탕으로 그 교육내용을 그대로 구현하거나 재구성하여 사용할 수 있다. 단위학교의 교육과정 구성에서 노동교육과 같은 특정 주제를 다루는 교육은 기본적으로 ‘국어’, ‘사회’ 등과 같은 ‘교과’를 통해서 이루어진다. 그 이외에 다양한 교과에서 다룰 수 있으면서 사회적으로 고려해야 할 주요 교육내용은 ‘범교과 학습 주제’로 제시되기도 한다.

여기서는 2018학년도부터 학교에 적용되는 ‘2015 개정 교육과정’에 따라 교과와 범교과 학습 주제에서 노동교육이 어떻게 반영되어 있는지를 살펴보고자 한다. 또한 특성화 고등학교의 경우 교육실습과 관련하여 직접적인 노동교육이 이루어지는데 이 부분도 따로 살펴볼 것이다.

첫째, ‘사회’ 교과에서 다루어지는 노동교육을 살펴볼 수 있다. 2015 개정 교육과정의 노동교육과 직접적인 관련성이 있는 성취기준은 <표 III-21>과 같다.

우선 중학교 시기에 노동교육과 관련한 내용은 [9사(일사)06-03]²⁰⁾ 성취기준에서 제시되는 것에 기초하여 <중학교 사회> 과목에서 다루고 있다. 성취기준을 보면 주요 내용은 근로자의 권리, 노동권의 침해 및 구제 사례를 다루게 하여 주로 법이나 인권 측면에서 노동교육을 다루고 있다.

표 III-21 2015 개정 교육과정의 노동교육 관련 성취기준

항목	성취기준 주요내용
[9사(일사)06-03]	헌법에 보장된 근로자의 권리를 이해하고, 노동권 침해 사례와 구제 방법을 조사한다.
[10통사04-03]	사회적 소수자 차별, 청소년의 노동권 등 국내 인권문제와 인권지수를 통해 확인할 수 있는 세계 인권문제의 양상을 조사하고, 이에 대한 해결 방안을 제시한다.
[10통사05-02]	시장경제의 원활한 작동과 발전을 위해 요청되는 정부, 기업가, 노동자, 소비자의 바람직한 역할에 대해 설명한다.
[12정법05-03]	법에 의해 보장되는 근로자의 기본적인 권리를 이해하고, 이를 일상생활의 사례에 적용한다.

20) 2015 개정 교육과정에서는 모든 성취기준에 [10통사04-03]처럼 코드를 표기하고 있다. 코드의 경우 제일 앞에 있는 숫자인 ‘10’은 ‘학년’을 말하는 것으로 학년제인 경우는 해당 학년, 학년군제인 경우는 해당 학년군에서 가장 높은 학년을 표기한 것이다. 따라서 ‘10’은 10학년이며, 9의 경우는 9학년일 수도 있고 7-9학년일 수도 있다. 초등학교는 1~6, 중학교의 경우는 7~9, 고등학교는 10~12 사이 숫자로 표기한다. 두 번째에 나오는 ‘통사’라는 표기는 과목명을 표기한 것이다. 예를 들어, ‘통사’는 ‘통합사회’, ‘정법’은 ‘정치와 법’, ‘윤사’는 ‘윤리와 사상’ 과목이 해당된다. 과목 표기 다음에 나오는 두 자리 수로 표기된 ‘04’은 해당 과목 성취기준의 대단원을 표기하는 것이다. ‘04’은 해당 과목의 네 번째 대단원이라는 것을 의미한다. 그리고 ‘-’ 다음에 나오는 두 자리로 된 표기된 마지막 숫자 ‘01’, ‘03’은 해당 성취기준이 그 대단원에서 몇 번째인지를 보여주는 것이다. 이를 통해 교육과정의 내용 구성이나 교과의 단위 구성 등을 파악할 수 있다.

이와 관련하여 교육과정 문서에는 구체적으로 “[9사(일사)06-03]에서는 근로자의 권익과 근로 조건의 향상을 위해 헌법에서 보장하고 있는 노동권에 대해 이해하고, 이러한 노동권이 침해당했을 때 적절한 구제 수단과 절차를 선택하여 활용할 수 있는 능력을 함양한다(교육부, 2015)”라고 구체적으로 제시하면서, “일상생활에서 쉽게 접할 수 있는 노동권 침해 사례를 제시하여 학생들이 문제의 심각성을 인식하고, 이를 해결하기 위한 노력에 대하여 공감 및 실천 능력을 기를 수 있도록 유도한다(교육부, 2015)”라고 해당 내용을 지도하는 방법을 제시하고 있다. 이러한 성취기준에서는 청소년의 노동권을 다루는 것은 아니지만, 노동권을 일상사례와 관련하여 학습하도록 하고 있으며, 구제 수단 등 해결 방안도 파악하도록 하면서 이를 학생들이 실천하도록 교육할 수 있도록 교육과정을 제시하고 있다. 이 내용을 보면 중학생 시기에 노동권이 보호받아야 하는 이유와 구체적인 절차 등을 배울 수 있다.

또한 고등학교 시기에는 공통과목인 <통합사회>와 선택과목인 <윤리와 사상> 및 <정치와 법>에 관련내용이 포함되어 있다. 10학년에서 배우는 공통과목의 경우 [10통사04-03]과 [10통사05-02]라는 두 개의 성취기준에서 노동교육을 상세하게 다루고 있다. 특히 교육과정 문서에서는 두 개의 성취기준과 관련하여 “[10통사04-03]에서 사회적 소수자의 사례로는 장애인, 이주 외국인 등을 다룰 수 있으며, 청소년 노동권의 경우 청소년들이 일을 하면서 보장받아야 할 권리 및 관련 법규를 청소년 아르바이트와 같은 사례에 적용하여 다룰 수 있다. 세계 인권 문제는 국제기구나 비정부 기구 등에서 발표하는 인권지수를 활용하여 세계 각 지역에서 나타나는 인권 문제의 양상과 해결 방안을 다루도록 한다(교육부, 2015)”와 “[10통사05-02]에서는 시장경제의 원활한 작동과 발전을 위해 요청되는 시장 참여자들의 역할은 시장의 한계와 관련지어 제시한 것이다. 정부의 역할, 기업가 정신, 기업의 사회적 책임, 노동권, 윤리적 소비 등에 대해서도 함께 다룬다(교육부, 2015)”라고 해설하면서 청소년 노동권을 포함하여 노동권에 대하여 자세하게 배우도록 하고 있다. 특히 [10통사05-02]와 관련해서는 “‘일하기 좋은 회사의 조건에 대해 생각해 보고, 노동자들의 권리를 보장하고 노동 조건을 향상시키는 것이 기업가에게는 어떤 이익을 가져다 줄 수 있는지 구체적인 사례를 통해 탐구한다(교육부, 2015)’라는 탐구 주제를 배우도록 안내하고 있다.

또한 고등학교 선택과목에서는 첫째, <정치와 법>에서 관련 내용을 제시하고 있다. <정치와 법>의 경우에는 근로자의 기본 권리를 중심으로 노동교육을 다루고 있는데, 이와 관련하여 성취기준 해설에서는 “[12정법05-03]에서는 노동법에 의해 보호되는 근로자의 권리에 대한 이해를 바탕으로 사회생활에서 발생하는 다양한 법적 문제를 탐구한다. 이때 청소년(미성년자)들

이 근로 계약을 맺었을 때 어떤 권리가 있고 법적으로 어떤 보호를 받을 수 있는지에 대해서도 탐구한다(교육부, 2015)”라고 서술하고 있어서 청소년들이 스스로 근로계약서를 작성해볼 수 있도록 안내하고 있다. 그러나 이 과목이 선택과목이라는 점에서 모든 학생이 이를 다 경험하는 것은 아니다.

둘째, 고등학교의 교양 선택과목인 <진로와 직업> 과목에서 다루는 노동교육을 살펴볼 수 있다. 이와 관련하여 ‘일과 직업세계 이해’라는 대단원을 구성하여 관련 성취기준을 제시하고 있는데, 일반 고등학교와 특성화 고등학교의 경우 성취기준에서 차이가 있으며, 특성화 고등학교에서 노동권리교육을 더 강조하는 양상이다. 관련 성취기준을 보면 다음의 <표 III-22>와 같다.

특히 특성화 고등학교 학생을 대상으로 ‘직업이나 사업에 대한 구상이나 계획하는 모의 활동’을 하게 하는 것과 더불어 ‘근로자의 법적 권리와 관련 제도 및 기관’을 파악할 수 있는 성취기준을 제시하여 일반계고등학생에 비해 노동교육을 좀 더 강화하고 있음을 알 수 있다.

표 III-22 일반고등학교와 특성화고등학교의 진로와 직업 과목 성취기준 비교

일반 고등학교	특성화 고등학교
[12진로02-01]미래 직업세계의 변화에 따른 새로운 직업과 인재상을 탐색한다.	[12진로12-01]미래 직업세계의 변화에 따른 새로운 직업과 인재상을 탐색한다.
[12진로02-02]직업세계의 변화에 맞추어 자신과 관련된 학과, 전공 및 자격의 변화를 예측하고 탐색할 수 있다.	12진로12-02]직업세계의 변화에 맞추어 자신과 관련된 학과, 전공 및 자격의 변화를 예측하고 탐색할 수 있다.
<u>12진로02-03]관심 분야의 동향 및 전망을 파악하고 관련 창업·창직 사례를 탐색할 수 있다.²¹⁾</u>	<u>[12진로12-03]관심 있는 분야의 직업이나 사업을 구상하고 계획하는 모의 활동을 할 수 있다.</u>
[12진로02-04]직업이 자신에게 주는 긍정적 가치(자아 실현, 보람, 경제적 독립 등)를 우선순위에 따라 설명할 수 있다.	[12진로12-04]직업이 자신에게 주는 긍정적 가치(자아실현, 보람, 경제적 독립 등)를 우선순위에 따라 설명할 수 있다.
<u>[12진로02-05]자신이 관심을 가지고 있는 분야에서 갖추어야 할 직업윤리와 중요성을 설명할 수 있다.</u>	<u>[12진로12-05]근로자의 법적 권리와 관련 제도 및 기관을 알아보고 활용할 수 있다.</u>

21) 해당 표에서 진하게 및 밑줄 표시는 성취기준 중에서 노동교육과 관련성이 크다고 판단하여 표시한 것이다.

그러나 현실적으로 볼 때 <진로와 직업>이 교양 선택과목이고 많은 학생이 선택하는 것이 아니기 때문에 제시된 성취기준의 내용을 다수의 청소년들이 받을 수 있을지에 의문이다. 또한 특성화 고등학교와 달리 일반 고등학교에서는 노동권이나 근로자의 권리보다는 직업 윤리에 초점을 두고 있어서 여전히 직업에서의 개인의 소명감이나 직업인으로서 헌신 등에 초점을 둔 내용을 배울 가능성이 높다. 그럼에도 특성화 고등학교의 경우 현장 실습 등을 앞두고 필요한 근로자의 법적 권리와 관련 제도 및 해결 기관 등을 파악할 수 있도록 교육내용을 구성하고 있는 점은 긍정적으로 평가할 수 있다.

셋째, 특정 교과를 뛰어넘어 범교과 학습 주제로 다루어지는 노동교육도 살펴볼 수 있다. 범교과 학습 주제는 특정 교과에서 다루기 어렵거나 다양한 법률에서 학교교육에서 꼭 다루어야 한다고 명시한 주제를 학교 교육과정 전반에서 다룰 수 있도록 제시한 교육 내용이다. 이에 따라 범교과 학습 주제로 제시된 내용은 단위 학교가 자체적으로 교육과정을 편성하여 운영하는 과정에 세부적으로 학년별 및 학기별로 교육내용의 구성을 강조하기에 학교 수준의 공식적인 교육과정 내용으로서 중요한 의미를 지닌다.

이와 관련하여 우선 제1차 교육과정 시기부터 2015 개정 교육과정 시기까지의 범교과 학습 주제의 변화를 살펴보면서 범교과 학습 주제로 노동교육의 위치를 파악할 수 있다. 구체적인 변화 내용은 다음의 <표 III-23>과 같다.

표 III-23 교육과정의 변화에 따른 범교과학습 주제

교육과정시기	범교과 학습 주제	주제 개수
제1차	반공교육, 도의교육, 실업교육	3
제2차	국어교육, 반공도덕교육, 건강교육 및 정서교육	3
제3차	도덕교육, 국사교육, 건강증진, 보건위생, 체력 향상, 안전교육	6
제4차	도덕, 국민정신, 언어생활, 건강과 안전, 환경교육	5
제5차	국가사회 8대 강조 사항(국민정신교육, 통일 안보교육, 안전교육, 환경교육, <u>진로교육</u> , 인구교육, 성교육, 경제교육)	8
제6차	도덕교육, 환경교육, 경제교육, <u>근로정신함양교육</u> , 보건안전교육, 성교육	6
제7차	민주시민교육, 인성교육, 환경교육, 에너지교육, 경제교육, 소비자교육, 보건 교육, 성교육, 안전교육, 진로교육, <u>근로정신함양교육</u> , 통일교육, 한국문화	16

교육과정시기	범교과 학습 주제	주제 개수
	정체성교육, 국제이해교육, 해양교육, 정보 및 정보윤리교육	
2007년 개정	민주시민교육, 인성교육, 환경교육, 경제교육, 에너지교육, 근로정신함양교육 , 보건교육, 안전교육, 성교육, 소비자교육, 진로교육 , 통일교육, 한국문화정체성 교육, 국제이해교육, 해양교육, 정보화 및 정보윤리교육, 청렴·반부패교육, 물보호교육, 지속가능발전교육, 양성평등교육, 장애인이해교육, 인권 교육, 안전·재해대비교육, 저출산·고령화사회대비교육, 여가활용교육, 호국·보훈교육, 효도·경로·전통윤리교육, 아동·청소년보호교육, 다문화교육, 문화예술교육, 농업·농촌이해교육, 지적재산권교육, 미디어교육, 의사소통·토론중심교육, 논술교육	35
2009 개정	민주시민교육, 인성교육, 환경교육, 경제교육, 에너지교육, 근로정신함양교육 , 보건교육, 안전교육, 성교육, 소비자교육, 진로교육 , 통일교육, 한국 정체성 교육, 국제이해교육, 해양교육, 정보화 및 정보윤리 교육, 청렴·반부패교육, 물보호교육, 지속가능 발전교육, 양성평등 교육, 장애인 이해교육, 인권 교육, 안전·재해 대비 교육, 저출산·고령사회 대비교육, 여가활용교육, 호국·보훈교육, 효도·경로·전통윤리교육, 아동·청소년 보호교육, 다문화교육, 문화예술교육, 농업·농촌이해교육, 지적 재산권교육, 미디어교육, 의사소통·토론중심교육, 논술교육, 한국문화사 교육, 한자교육, 녹색교육, 독도교육	39
2015 개정	안전·건강 교육, 인성 교육, 진로 교육 , 민주 시민 교육 , 인권 교육 , 다문화 교육 , 통일 교육, 독도 교육, 경제·금융 교육, 환경·지속가능발전 교육	10

* 출처: 박순경 외(2008: 55)의 결과에 2009 개정과 2015 개정 교육과정의 내용을 추가함

** 밑줄과 진하게는 각 교육과정 시기별로 노동교육 관련 주제로 보고 표시한 것임

2015 개정 교육과정 해설서에서는 위에 제시한 진로교육, 민주시민교육, 인권교육, 다문화교육에 대하여 다음과 같이 제시하고 있어서 이들 4개 주제에서 노동교육이 다루질 수 있음을 엿보게 한다.

“진로교육은 자신에 맞는 진로를 탐색하고, 진로 체험 활동 등 관련한 다양한 경험을 하게하며, 여가 시간을 활용하는 방법 등을 익혀 궁극적으로 행복한 삶을 영위하도록 하였다. 민주 시민 교육은 건전한 사회를 위해 청렴·반부패 문화를 형성하고, 헌법의 정신 및 법질서를 존중하도록 하며, 생산 활동에 참여하고 있는 근로자의 권리와 의무 등에 대한 교육에 중점을 두고 있다. 또한 인권 교육은 아동 및 청소년이 존중받으며 살아갈 수 있게 하고, 장애인이 차별받지 않도록 하며, 양성평등, 노동인권 존중 등과 같이 이 세상에서 함께 살아가고 있는 인간의 존엄성과 인권이 존중받고, 각종 폭력을 예방하도록 한다. 다문화 교육은 우리나라에서의 다문화 가정 증가, 외국인 근로자 및 탈북 학생 유입 확대에 따라 다양성을 존중하는 교육활동을

강화하고, 세계시민교육 및 국제이해 등에 대한 학습을 통해 국제 사회 전반에 걸쳐 다문화 이해와 상호 존중의 정신을 함양하도록 하였다(교육부, 2016a: 60-61).”

2015 개정 교육과정의 범교과 학습 주제 중 노동관련 교육의 내용을 2009 개정 교육과정 이전 시기와 비교하여 보면, 이전에 주로 강조되었던 ‘근로정신함양교육’은 사라지고 권리 측면에서 노동교육이 강화됨을 알 수 있다. ‘근로정신함양교육’이 주로 근로자로서의 의무나 예절 등에 초점을 두었을 가능성이 높다는 점에서 2015 개정 교육과정에서는 노동권리 교육이 강조되었다고 볼 수 있으나, 노동교육을 하나의 주제로 다루는 측면에서는 노동교육은 약화되었다고도 볼 수 있다.

넷째, 특성화 고등학교의 ‘현장 실습’ 과목 운영과 관련하여 노동교육의 양상을 살펴볼 수 있다. 2015 개정 교육과정에 따르면 특성화 고등학교와 산업맞춤형 고등학교의 경우는 기존 교육과정에서와 마찬가지로, 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 위하여 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다. 2015 개정 교육과정에서는 이들 고등학교에서의 ‘현장 실습’과 관련하여 다음과 같은 사항을 <표 Ⅲ-24>와 같이 교육과정 문서에 제시하고 있다.

표 Ⅲ-24 2015 교육과정의 현장실습 관련 주요내용

교과과정 주요내용
사) 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고 등을 위해 학교에서 배운 지식과 기술을 경험하고 적용하는 현장 실습을 교육과정에 포함하여 운영해야 한다.
① 현장 실습은 교육과정과 관련된 직무를 경험할 수 있도록 운영하며, 학교와 산업계가 프로그램을 공동으로 개발하고 실습의 과정과 결과를 평가하도록 한다.
② 현장 실습은 지역사회 유관 기관들과 연계하여 다양한 형태로 운영할 수 있으며, 이와 관련된 구체적인 사항은 시·도 교육청이 정한 지침에 따른다.
아) 학교는 실습 관련 과목을 지도할 경우 사전에 수업 내용과 관련된 산업안전보건 등에 대한 교육을 실시해야 하고, 안전 장구 착용 등 안전 조치를 취한다.

*출처: 교육부(2016b: 109).

그리고 ‘현장 실습의 운영’의 구체적인 내용에 대하여 교육과정을 상세하게 해설하는 과정에서는 “현장 실습은 학교에서 배운 지식과 기술을 실제 현장에 적용하고 이를 경험함으로써 다양한 직업적 체험과 현장 적응력 제고를 위해 교육과정의 일환으로 운영한다. 또한, 현장 실습은

교내 활동(창업동아리, 교내실습, 학교기업 등), 현장 체험 학습, 산업체 파견 현장 실습 등 다양한 형태로 운영할 수 있다. ...(중략)... 2015 개정 교육과정에서는 현장 실습에서 교육과정과 관련이 있는 직무를 경험할 수 있도록 학교와 산업계가 공동으로 프로그램을 개발하고, 현장 실습의 과정과 결과도 학교와 산업계가 공동으로 평가하도록 함으로써 학교와 산업계의 책무성을 강화하였다”라고 명시하고 있다(교육부, 2016b: 116).

더불어 “실습 관련 과목에서의 안전 교육”이라는 부분을 설명하면서 “개정된 교육과정에 따라 국가직무능력표준(NCS)이 적용되면 학생들의 실무 능력 제고를 위해 실험·실습의 비중이 확대될 가능성이 많고, 유관 산업체나 지역사회의 학습 장소를 활용하는 경우도 증가할 것으로 예상된다. 따라서 실험·실습과 관련된 교과 운영 시 학생들이 실습의 전 과정에서 반드시 지켜야할 안전 수칙을 비롯한 산업안전보건 등에 관한 내용을 충분히 숙지할 수 있도록 해야 한다(교육부, 2016b, 116)”라고 명시하고 있다.

이런 내용을 비추어 보면 특성화 고등학교 학생들의 실습과 관련하여 안전 등의 문제에 대한 교육을 강조하고 있으며, 이를 통해 특성화고등학교 학생들이 실제로 노동하는 과정에서 생기는 안전 등의 문제를 해소하려는 노력을 기울였음을 알 수 있다. 그러나 현장 실습이라는 노동의 과정에서 안전 이외 다양한 권리 문제 등을 학생들이 경험한다는 점을 고려할 때 너무 안전에만 초점을 맞춘 경향이 있다고 판단할 수 있다.

또한 최근 특성화 고등학교 학생이 현장 실습에서 사고 등 여러 가지 문제가 발생하는 것과 관련하여, 2017년 하반기에 교육부는 ‘고교 현장실습생 사망사고 관련 향후 대응방안’을 마련하여 조기취업 형태의 근로 대신 학습중심 현장 실습을 강조하겠다고 정책방안을 공표한 상황이다. 이와 관련하여 모든 학생을 대상으로 실습 현장에서 문제 발생 시 해결절차 등을 문자로 안내하고, 안전위험과 학생권익 침해 등에 신속하게 대응할 수 있는 ‘현장실습 상담센터(가칭)’를 설치·운영하는 방안을 모색하고 있다.

③ 교육과정에서 노동교육의 개선방안

지금까지 살펴본 내용에 비추어 학교 교육과정상의 노동교육과 관련된 개선방안을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 노동교육의 방향성이나 관점에서 전환이 필요하다. 2015 개정 교육과정 이전에 학교에서 가르치는 노동교육은 근로의식 함양교육이나 경제교육 측면의 자본주의 경제논리에 따른 노동교육, 그리고 법조항 중심의 노동교육에 초점을 맞추었다. 이에 따라 2015 개정 교육과정 이전의

노동교육은 노동을 하는 사람을 중심에 놓고 교육내용을 설정하였다기보다는 노동을 통해 사회에 헌신하거나 기업에서 문제를 일으키지 않고 일하는 것을 중요시하는 근로의식 함양이나 직업소양 등의 형성에 초점을 두고 있었다고 볼 수 있다. 그러나 노동교육이 일을 하는, 즉 노동을 하는 사람에게 유용하기 위해서는 노동이 개인에게 주는 의미, 노동의 과정에서 보장받을 수 있는 권리 등의 내용이 더 중요하게 다루어져야 한다. 2015 개정 교육과정에서 강조되고 있는 노동교육도 노동권에 초점을 두는 방식으로 조금 더 강화될 필요가 있다.

둘째, 학교 노동교육의 내용 영역과 하위 구성 요소에 관한 논의를 할 필요가 있다. 일반적으로 학교에서 특정 주제를 교육내용으로 삼기 위해서는 그 내용에 대한 내용체계를 구성하는 등 다양한 관련 연구가 이루어져왔다. ‘양성평등’이나 ‘인권’ 등이 대표적인 사례인데, 이런 주제는 나름의 독자적인 교육내용체계를 구성한 후 이를 바탕으로 교과서에 이런 내용이 얼마나 잘 반영되어 있는지를 교육과정 개정 시기마다 모니터링하고 있다. 따라서 노동교육의 경우에도 이러한 교육내용체계를 구성하기 위한 관련 논의가 이루어져야 한다.

이와 관련하여 다음의 두 가지 기존 논의를 참조할 수 있다. 우선 학교 노동교육 하위 요소에 관한 논의인데, 다음의 <표 Ⅲ-25>는 기존 연구에서 다룬 학교의 노동교육 내용과 영역(김정호, 2003; 박장현, 2004; 손유미, 2003; 송태수, 2004; 이명실, 2003; 조혜원, 2006; 하인호 외, 2004)을 바탕으로, 최준호(2008)가 학교에서 노동교육을 할 경우에 들어가야 할 내용 영역과 하위 구성요소를 제시한 것이다.

표 Ⅲ-25 학교 내 노동교육 영역과 주요 요소의 예

내용 영역	하위 구성 요소
① 노동의 철학과 역사	㉠ 노동의 의미 ㉡ 노동의 역사 ㉢ 산업구조의 변화
② 노동자의 권리	㉠ 노동 기본권 ㉡ 사회 보장권 ㉢ 고용, 임금, 실업
③ 노동 문제	㉠ 여성 노동 문제 ㉡ 청소년 노동 문제 ㉢ 외국인 노동 문제
④ 노동조합과 노사관계	㉠ 노동조합 ㉡ 노사 관계
⑤ 진로·직업 선택	㉠ 진로 탐색 ㉡ 직업세계 이해

*출처: 최준호(2008: 146).

또한 노동인권교육과 관련한 교육내용에 관한 논의도 참조할 수 있는데, <표 Ⅲ-26>은 한국노동

교육원(2006)과 최준호(2008)의 논의를 바탕으로 윤종수와 김해성(2016)이 고등학교 ‘법과 정치’ 교과서에서 노동인권교육 내용을 분석하기 위해 만든 것이다.

표 III-26 학교 내 노동인권교육 영역과 주요 요소의 예

내용 영역	하위 구성 요소
사회권 및 사회법	① 노동 기본권 ② 사회법의 의의와 역사, 종류
개별적 근로관계	① 구직·채용 ② 근로관계 및 근로계약 ③ 임금·최저임금 ④ 근로시간·휴가 기타 근로조건 ⑤ 근로관계 종료·해고 ⑥ 구제기관·구제절차 ⑦ 실업·재해에 대한 사회보장 ⑧ 근무환경, 산업재해 예방·구제
노동 문제	① 여성 노동 문제 ② 청소년 노동 문제 ③ 외국인 노동 문제 ④ 비전형 노동 문제 10) ⑤ 취약층 실업 문제
집단적 노사관계	① 노사관계 ② 노동조합의 의의·기능 ③ 노동조합 참여·운영 ④ 단체교섭·단체협약 ⑤ 쟁의행위 ⑥ 노동쟁의 조정 ⑦ 부당노동행위·구제

* 출처: 윤종수, 김해성(2016: 73)의 것을 일부 조정함

셋째, 중학교와 고등학교에서의 노동교육 시간 및 교육 교재의 확보를 위한 노력이 필요하다. 앞에서 살펴본 2015 개정 교육과정의 성취기준을 고려할 때, 성취기준 하나당 2시간 내외의 수업이 이루어진다는 점에서 중학교와 고등학교 모두 노동교육 시간은 전체 학습 시간 중에서 2시간 이내일 가능성이 높다. 이에 따라 노동교육 내용을 어느 정도 다룰 수 있도록 최소한의 교육시간을 확보해야 한다. 더불어 확보된 교육 시간에 노동교육을 체계적으로 할 수 있도록 지원하는 교육 교재의 개발과 제공도 필요하다. 기존에 교육내용을 체계화한 ‘양성평등’이나 ‘인권’ 주제의 경우 해당 관련 교육 교재를 관련 정부부처인 여성가족부 및 국가인권위원회에서 개발하여 제공하고 있다는 점을 참조하여 이를 개발하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

(4) 중앙정부 주요정책 전달체계 분석 시사점

청소년 노동기본권 보장을 위한 법적, 제도적 장치와 정책이 아무리 잘 수립되어 있다고 하더라도 실제 정책 수혜자인 청소년에게 다양한 서비스를 제공하는 전달체계가 제대로 작동하지

않으면 그 효과를 기대할 수 없다. 특히 청소년 노동기본권 보장을 위한 서비스는 청소년이라는 특정 계층과 노동문제가 지닌 복합성 때문에 단순히 법률이나 조례, 정책에 의해서 해결되기 어렵다는 측면에서 전달체계의 구조와 기능이 매우 중요한 의미를 지닌다.

이러한 맥락에서 여성가족부와 고용노동부의 주요 노동권 보호정책을 청소년에게 전달하는 전달체계의 경우 비교적 최근에 본격적으로 시행되었음에도 불구하고, 주로 상담과 중재 등의 서비스 실적이 지속적으로 증가하고 있는 것은 관련된 정책의 사회적 수요가 그만큼 증가하고 있음을 보여준다. 여성가족부 소관 청소년근로보호센터와 고용노동부 소관 청소년근로권익센터로 대표되는 두 기관은 서비스 제공 방식의 경우 주로 상담에 초점을 맞추어 임금체불, 단순정보 등에 제공에 초점을 맞추고 있으며 중요 기능에서도 유사한 성격을 갖고 있다.

그러나, 앞의 유사한 성격에도 불구하고 두 기관의 운영 방향이나 내용에서는 몇 가지 차이점을 발견할 수 있다. 첫째, 서비스의 주요 방향과 관련해서 청소년근로보호센터는 청소년의 노동환경을 고려하여 상담과 문제 발생 시 다양한 성격의 청소년분야의 전문가를 활용하여 중재에 초점을 맞추는 반면에 청소년근로권익센터의 서비스는 상담과 문제 발생 시 노동관련 전문인력인 공인노무사를 활용하여 진정사건으로 지원한다는 점이다. 둘째, 앞의 차이와 연관하여 실제 구제방식에서 청소년근로보호센터는 상담과 노동현장 중심의 서비스에 초점을 두는 반면에 청소년근로권익센터는 상담과 법적 절차의 구제에 초점을 맞추고 있다. 셋째, 서비스 지역의 측면에서는 청소년근로보호센터는 서울 중심에서 전국으로 확대를 도모하고 있는 특징을 보인다.

중앙정부의 청소년 노동기본권 보장을 위한 서비스전달체계의 개선 방안을 마련하기 위해서는 무엇보다도 선행되어 고려되어야 할 것은 청소년의 입장에서 노동기본권을 접근해야 한다는 점, 즉 청소년의 노동시장 참여의 특징에 기초해야 한다는 것이다. 청소년의 노동시장 참여의 특성으로는 첫째, 노동시장 참여 요인과 원인이 성인처럼 단일하지 않고, 다양한 요인과 목적에 의해 발생한다는 점이다. 예를 들어 경제적으로 취약한 계층의 청소년은 생활비 마련이 노동시장에 참여하는 주요한 목적이지만, 단순 용돈벌이 목적으로 노동시장에 참여하는 경우도 많아 청소년의 가구배경, 경제적 상황, 성별에 따라 노동시장 참여요인이 매우 다양하다.

둘째, 노동기본권의 세부적인 구성 목적이 청소년을 보호하는 관점과 더불어 노동시장 참여의 주체로서 위상에 대한 강조가 동시에 고려되어야 한다는 점이다. 과거에는 청소년의 노동참여를 진학을 하지 못하고 경제활동 참가하는 연소자 정도로 인식하였으나, 최근에는 청소년의 노동참여가 일반화 되어가고 있다. 따라서 청소년이 경험하는 ‘일’에 대하여 단순한 문제, 혹은 일탈이 아닌 사회참여나 발달과정, 학습과정, 문화 활동의 일환으로 바라보는 등의 다양한 접근이

필요하다는 점이다. 이제 청소년의 노동시장 참여는 소수의 문제 집단이 아니라 일반화되고 보편되는 현상이고, 가정이나 학교에서 벗어나서 체험할 수 있는 다양한 사회활동으로 이해될 수 있다.

청소년의 노동참여가 지닌 몇 가지 특징에 기초하여 관련 정책전달체계가 지향해야할 방향은 다음 몇 가지로 정리될 수 있다.

첫째, 청소년의 노동시장 참여 요인이 매우 다양하다는 측면을 고려하여 단순 노동관련 상담의 수준을 넘어선 통합적 접근이 필요하다는 것이다. 즉, 대부분의 서비스가 상담을 1차적인 기능으로 상정하고 있으나, 향후 상담의 기능이나 범주가 단순 노동적 차원에 머무는 것이 아니라 노동시장 참여 원인이나 청소년이 처한 상황에 따라 다른 양상을 고려하여 통합지원시스템이 필요하다. 그리고 이를 위해서는 서비스 전달체계에 참여하는 기관과 실제 운영자의 전문성이 매우 중요한 요소로 볼 수 있다. 또한 최종적으로 단순히 행정적 처리의 차원을 넘어 사후관리 등 보다 면밀한 접근이 요구된다.

둘째, 기존의 소극적이고 보호적이며 문제해결적 차원의 접근에서 적극적, 역량 중심적인 차원과의 균형 또는 방향 전환이 필요하다. 요컨대, 점검과 적발도 중요하지만 이러한 상황이 발생되지 않는 방안 마련이 중요하다는 점이다. 청소년의 사회참여적 측면을 고려하여 안심하고 노동시장에 참여할 수 있는 교육을 강화하되, 단순 지식 전달의 수준을 넘어선 프로그램 개발과 제공이 중요하다.

셋째, 청소년 계층 내에서의 다양한 계층에 맞는 특성화된 서비스 개발과 적극적인 접근이 필요하다. 이와 관련하여 기존 전달체계가 지닌 각각의 장점을 고려한 특성화된 서비스 및 협력체계 전략이 필요하다.

2. 외국의 청소년 노동기본권 보장 관련 제도²²⁾

본 절에서는 유럽, 독일, 미국, 일본의 아동·청소년들을 위한 노동기본권 보장 관련제도들의 현황을 파악하였다. 외국의 청소년 기본권 보장을 위한 법·제도적 차원의 실태를 검토하여 우리나라 청소년 노동기본권 보장 방안 마련을 위한 참고자료로 활용하고자 한다.

1) 유럽 및 북미사례 개요²³⁾

유럽과 북미에서도 아동노동(Kinderarbeit)이라는 것은 과거부터 현재까지 논의되고 있는 주제이다. 이러한 국가들에서는 아동·청소년노동보호를 위한 오랜 전통을 가지고 있으며, 이러한 보호정책들은 공통적으로 다음과 같은 입법 목적을 가지고 있다고 할 수 있다. 첫째, 아동과 청소년을 노동력 착취로부터 보호하고 불공정한 노동에 의해 위협받는 심리적, 물리적 위험으로부터의 보호, 둘째, 노동 참여가 개인의 교육 참여와 발달에 영향을 미치지 않아야 한다는 것이다. 이러한 법은 체계적으로 아동노동의 근본적인 금지뿐만 아니라 청소년 고용의 일반적인 허용을 기반으로 한다. 예를 들어, 독일 연소근로자보호법(JArbSchG)의 의무규정의 조항은 최대 근로 시간, 휴식 기간 및 여가 시간뿐만 아니라 업무 금지 및 제한, 직업학교의 우선순위, 의료제공 및 정보제공에 대해 정하고 있다.

아동·청소년노동보호는 자국 내에서의 보호뿐만 아니라 국제적인 보호까지 연결되고 있다. 1998년 1월 중순 필리핀의 마닐라에서 “착취 대신 교육(Ausbildung statt Ausbeutung)”이라는 국제적 조치가 시작되었다. 이 프로젝트는 20명의 외국 정부가 이러한 형태의 청소년 착취를 억제 할 수 있도록 하는 것을 목표로 하고 있다.²⁴⁾ 전 세계적으로 약 2억 5천만 명의 아동이 생계를 꾸려나가거나 가계 소득에 보탬이 되기 위한 활동들을 한다. 유엔은 15세 미만의 3억 명의 소녀와 소년이 궁극적으로 위험한 조건에서 정기적으로 일해야 한다고 추정하고 있다.²⁵⁾ 특히 국제 노동기구(ILO)가 우려하는 극단적인 형태의 아동노동은 소위 자녀 양육, 아동 매춘, 광산노동과 같은 극한 형태의 아동노동과 관련되어 있다.

22) 본 절의 1)은 김기영 조사위원(법원행정처), 2)는 조성호 연구위원(한국보건사회연구원)가 작성하였으며 유민상 부연구위원(한국 청소년정책연구원)이 수정·보완하였음.

23) 이 부분은 김기영 조사위원(법원행정처)이 작성하였으며 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 수정·보완하였음.

24) Vgl. Berichte der Süddeutschen Zeitung (SZ) v. 9./10. 5. 1998, S. 12.

25) Vgl. Berichte der Süddeutschen Zeitung (SZ) v. 9./10. 5. 1998, S. 12.

국제적 시각에서 아동노동은 시급히 개선되어야 할 과제이지만, 여기서는 자국 내에서의 아동청소년 보호 입법 사례에 초점을 맞춰 논의할 것이다.

(1) 유럽

1994년 6월 22일 청소년 보호에 관한 유럽지침(Richtlinie 94/33/EG)²⁶⁾은 아동 및 청소년 보호를 위한 유럽의 법률을 총 18조문으로 규율하고 있다.²⁷⁾ 이 지침의 핵심적인 내용은 다음과 같다.

- 제 4조 : 아동의 노동 금지(Verbot der Kinderarbeit),
- 제 6조 : 고용주의 일반적인 의무(Allgemeine Pflichten des Arbeitgebers),
- 제3절(III) : 근로 및 휴식 기간에 관한 규정(Regelungen über Arbeits- und Ruhezeiten)

독일에서는 유럽지침(Richtlinie 94/33/EG)에 따라 1976년 4월 12일 기존의 연소근로자보호법(Jugendarbeitsschutzgesetz)의 조정을 통해서 1997년 2월 24일의 연소근로자보호법 제2차 개정 법률(Zweites Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes v. 24. 2. 1997 (BGBl I, 311))²⁸⁾로 개정되었다.

유럽지침의 기준과 특히 유럽사법재판소(EuGH)의 해석은 독일 연소근로자보호법(JArbSchG)에 대한 법적 기준을 제공하고 있다. 이러한 유럽지침과 해석은 유럽연합의 회원국에 대해서도 각각의 기준에 합치적인 해석을 통해서 수용되어야 한다.

그 외에도 현행 청소년노동보호에 관한 독일법률은 최악의 형태의 아동노동철폐에 관한 세계노동기구(ILO) 협약 제182호(IAO-Übereinkommen Nr. 182 vom 17.6.1999)를 준수한다.

특별한 유럽지침(94/33/EG) 이외에도 일반적인 EU 법령, 특히 지침은 청소년노동보호 분야와 관련이 있을 수 있다. 예를 들면 차별금지법의 규정을 들 수 있다. 아동의 고용 금지와 같이

26) Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz (ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12-20).

27) <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=LEGISSUM:c11205>.

28) 유럽지침(Richtlinie 94-33-EG über den Jugendarbeitsschutz v. 22. 6. 1994, ABIEG Nr. L 216, S. 12.)에 따른 2차개정에 대해서는 Dembkowsky, Neue Entwicklungen im Kinder- und Jugendarbeitsschutz, NJW 1998, 3540; 1차개정법률(Erste Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes vom 15. 10. 1984 (BGBl I, 1277))에 대해서는 Anzinger, Erstes Gesetz zur Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes/Ein Bericht, NZA 1984, 342; Wolf, Die Änderung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, NJW 1985, 835.

연령에 따른 차별은 차별금지원칙(Diskriminierungsverbote)을 위반할 수 있다. 그러나 이와 관련하여 보호조항은 일반적으로 공공의 이익에 대한 정당한 목적에 근거하고 있다.

① 유럽지침의 목적

이러한 지침을 통해서 연소근로자의 안전과 건강의 보다 나은 보호를 보장하기 위한 최소한의 규정을 정하고 있다. 유럽지침에서 아동청소년에 대한 연령규정은 다음과 같다.

- 연소자(junger Mensch): 18세 미만의 모든 사람
- 아동(Kind): 15 세 미만이거나 국내법에 따라 정규 의무 교육을 받는 모든 청소년.
- 청소년(Jugendlicher): 최소 15세 이상 18세 미만이며 국내법에 따라 정규 의무 교육의 대상이 아닌 청소년.

이러한 지침은 유럽연합(EU) 회원국에서 현행법이 규정하고 있거나 적용되는 고용계약 또는 고용관계에 있는 18세 미만의 아동·청소년에게 적용된다. 또한 유럽연합(EU) 회원국들은 일시적 또는 단기간의 가사노동 또는 가족기업에서의 업무에 대해서는 이러한 업무가 연소자에게 해롭거나 불이익 또는 위험하다고 볼 수 없는 한 이러한 지침이 적용되지 않도록 규정할 수 있다. 유럽연합(EU) 국가들은 아동근로금지에 대한 필요한 조치들을 취하고 연소자의 노동이 유럽지침에서 규정하고 있는 조건에서 엄격하게 규제되고 보호되도록 모든 노력을 다해야 한다.

② 주요내용

가) 아동노동의 금지

유럽지침(Richtlinie 94/33/EG)의 궁극적인 목적은 아동노동의 금지이다. 그러나 지침에 따르면 EU 국가는 특정 조건 하에서 아동노동의 금지가 적용되지 않는다는 규정을 허용하고 있다.

- 문화적, 예술적, 스포츠 또는 광고활동에 참여한 아동의 고용에 있어서 주무 당국이 개별사례별로 허가를 부여한 경우;
- 14세 이상의 아동으로서 이중교육시스템 하에서 일하거나 회사에서 인턴과정을 마친 경우, 해당 업무가 주무관청의 요구사항을 준수하는 경우;

나) 고용주의 의무

이 지침에는 고용주의 의무에 대해서 다음의 조항이 포함되어 있다.²⁹⁾

- 연소자들(junge Menschen)의 안전과 건강보호, 연소자들에 대한 업무 관련 위험 평가, 연소자들의 건강 평가와 감독, 연소자와 아동의 법정대리인에 대해 잠재적 안전 및 건강 위험에 대한 통지의무와 같은 고용주의 일반적인 의무
- 연소자들 의한 시행을 금지하는 업무. 예를 들어, 신체적 또는 정신적으로 연소자들에 과도한 부담을 주는 유해한 물질에 노출시키는 업무.

지침(94/33/EG)에는 근로시간, 야간근로, 휴식기간, 연가 및 휴식시간에 대한 조항이 포함되어 있다. 모든 유럽연합(EU) 국가들은 이러한 지침이 적용되는 규정의 위반 시 취해야 하는 조치들을 정해야 한다. 이러한 조치들은 효과적이고 비례성을 갖추어야 한다. 지침에는 이러한 지침의 이행이 각 회원국에 존재하는 일반적인 청소년 보호수준에서 후퇴시켜서는 안 된다는 조항이 포함되어 있다.

(2) 미국: 공정근로기준법(FLSA)을 중심으로

미국에서 연소자의 근로조건을 규제하기 위한 노력은 매우 오랜 역사를 가지고 있다. 20세기에는 연소근로자의 보호를 위한 최저연령, 근로시간, 위험·유해업무 제한, 최저임금입법 등의 법률을 미국 각 주에서 입법화 하였다. 특히 1938년에 제정된 공정근로기준법 (Fair Labour Standards Act: FLSA)은 미국에서 근로조건과 관련하여 입법되어온 법규제를 모두 집대성하는 성격을 가지고 있는 연방법으로, 미국 노동자의 근로기준을 규율하는 주요한 법률이다(이승길, 2005). 이 법에서는 최저임금, 근로시간과 같은 모든 노동자를 대상으로 하는 근로조건을 포함하여 ‘가혹한 아동 노동(oppressive child labor)’을 막고자 연소근로자를 대상으로 하는 규제를 포함하고 있었다.³⁰⁾ 이 법에서는 위험직종에서 18세 미만의 청소년, 16세 미만의 청소년의 취업이나 취업을 규제하는 내용을 담고 있다.³¹⁾

29) Bericht der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen zur Anwendung der Richtlinie 94/33/EG über den Jugendarbeitsschutz (KOM(2004) 105 endgültig vom 16.2.2004).

30) Sarah A. Donovan/Jon O. Shimabukuro, The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions, June 29, 2016, Congressional Research Service, 7-5700, www.crs.gov, R44548. <<https://fas.org/sgp/crs/misc/R44548.pdf>>.

31) 29 U.S.C. § 203(l). See section “Exemptions from the Child Labor Provisions” of this report for a discussion of the

① 가혹한 아동노동(oppressive child labor)

미국의 공정근로기준법(FLSA)은 ‘가혹한 아동노동’이라는 개념을 사용하면서 가혹한 아동노동의 사용 그 자체를 금지한다고 기술하고 있다. 가혹한 아동노동은 다음과 같은 근로조건을 의미한다.³²⁾

- 16세 미만의 연소근로자를 그들의 건강과 복지에 해로운 직종에 고용하고 있는 상태(다만 제조업과 광업, 또는 노동부장관이 16-18세의 연소자에게 특별히 유해하거나 이 연소자의 건강과 복지에 해롭다고 판단한 업종이 아니고, 부모 또는 친권자가 자녀 또는 보호아동을 고용하는 경우에는 16세 미만의 연소자라고 해도 ‘가혹한 아동근로’에 해당하지 않음).
- 16세 미만의 연소근로자가 아닌 16-18세의 연소근로자라고 할지라도, 노동부장관이 해당 연령의 연소자에게 특히 유해하거나 건강과 복지에 위해하다고 인정한 직종에 고용한 경우(다만 사용자가 노동부장관의 규정상 해당 근로자가 가혹한 아동근로 연령을 초과했음을 인정하는 유효한 증명서를 갖고 있다면 가혹한 아동노동으로 보지 않음. 노동부장관은 제조업과 광업을 제외한 다른 업종에서 14-16세의 연소자를 고용하는 경우, 그러한 고용이 그들의 교육을 방해하지 않는 기간에 국한되거나 그들의 건강과 복지에 해롭지 않은 조건으로 고용되었다고 노동부장관이 인정한 때에는 가혹한 아동근로가 아님을 규정 또는 명령으로 명시해야 함).

② 개념정의와 원칙

‘가혹한 아동노동’의 정의는 제3조에 규정하고 있다. 기본적으로는 (1) 최저연령인 만 16세가 되지 않는 자를 사용하는 것, 또는 (2) 16세 이상~18세 미만인 자를 노동부장관이 정하는 위험유해 업무(폭발물 제조, 자동차운전, 석탄 등의 채굴, 벌목제재, 도살식육가공, 해체 작업 등)에 사용하는 것이다. 다만 (1)에 관해서는 제조업과 광업을 제외하고, 노동부장관이 정하는 조건의 범위 내에서 14세 이상~16세 미만인 자를 사용하는 것은 인정된다(사무실이나 소매서비스의 사업장에서 본인의 취학이나 건강을 해치지 않도록 1일 또는 1주의 근로시간수의 상한 및 야간근로의 제한). 또한 제13조(c) 및 제13조(d)의 규정은 농업, 영화·연극 등의 아동 역할, 신문배달 등에 관한 최저연령의 예외를 규정하고 있다.

③ 예외

아동·청소년이 노동한다고 하여 모두 해로운 것은 아니다. 공정근로기준법(FLSA)은 아동노동

exemptions, and section “Minimum Age for Employment” for minimum age thresholds for employment that result from FLSA child labor provisions and exemptions.
 32) Wage and Hour Division (WHD), <https://www.dol.gov/whd/regs/compliance/childlabor101_text.htm#1>.

제한원칙에 대한 몇 가지 예외를 규정하고 있다. 다음은 이러한 예외에 대한 내용이다.

- 농업
- 영화, 연극, 라디오 또는 TV 프로그램 제작자 또는 연기자
- 농업에 필요한 수확노동
- 신문 배달
- 화환제작
- 부모의 면제

그러나 이 법에서는 자녀의 연령, 지역 학교 시간, 업무의 성격(예 : 직업, 산업 및 직장 환경), 자녀의 취업에 대한 부모의 개입, 및 기타 요인 등을 기반으로 몇 가지 예외를 규정하고 있다.³³⁾ 특히 농업과 비농업 부문에서의 아동 고용을 규율하는 별도의 규칙을 제정하여 규제하였다.

④ 고용주에 대한 처벌규정

공정근로기준법 (FLSA)는 노동부장관(Secretary of Labor)에게 가혹한 아동노동(oppressive child labor)이 존재하는지를 결정하고 아동노동규정을 집행하기 위해 사업장 검사 및 조사를 실시 할 권한을 부여하고 있다. 장관은 연방 법원의 조항을 위반하거나 행동을 취하는 고용주에게 벌금(civil penalty)을 부과할 수 있다.

공정근로기준법 (FLSA)의 아동노동 규정들(child labor provisions)을 위반한 고용주는 다음과 같은 벌금을 받을 수 있다.³⁴⁾

- 아동노동위반행위(child labor violation)의 대상인 각 직원에 대해 최대 \$ 11,000 또는
- 미성년직원(minor employee)의 사망 또는 중상을 초래하는 각 위반에 대해 최대 \$ 50,000; 위반이 반복되거나 고의적인 위반(repeated or willful violation)일 경우 벌금이 두 배가 될 수 있다.³⁵⁾

33) Sarah A. Donovan/Jon O. Shimabukuro, The Fair Labor Standards Act (FLSA) Child Labor Provisions, June 29, 2016, Congressional Research Service, 7-5700, p.4.

34) 29 U.S.C. § 216(e) and 29 C.F.R. pt. 579. Current civil money penalties amounts were established, by amendment to the FLSA, by the Genetic Information Nondiscrimination Act (P.L. 110-233).

35) The term serious injury is defined at 29 U.S.C. Section 216(e)(1)(B) and refers to “the permanent loss or substantial impairment of one of the senses ... [or] of a bodily member, organ, or mental faculty” or “permanent paralysis or substantial impairment that causes loss of movement or mobility of an arm, leg, foot, hand, or other body part.”

FY2007 이후, 노동부(DOL)는 고용주가 공정근로기준법 (FLSA) 아동노동 규정을 위반한 9,700건 이상에 대해 처리하였다.³⁶⁾ 이중 full-service restaurants (1983 건), limited-service restaurants (1,530 건) 그리고 eating places (173 건)이었다. 이들을 다 합하면 종결한 공정근로기준법(FLSA) 아동노동사건의 37% 이상이었다. 벌금은 벌금이 없는 경우에서부터 \$ 287,980까지 이르고 있다.³⁷⁾

미국 지방 법원(U.S. district courts)은 공정근로기준법 (FLSA) 아동노동 규정위반사건을 담당한다. 형사처벌은 공정근로기준법 (FLSA) 아동노동 규정을 고의적으로 위반하는 경우 (willful violations)에 해당된다. 이 조항을 고의적으로 위반하는 사람은 유죄 판결을 받으면 1만 달러 이하의 벌금, 6개월 이하의 징역 또는 두 가지 모두를 받을 수 있다.

2) 일본³⁸⁾

(1) 일하는 청소년의 복지³⁹⁾

일본의 일하는 청소년에 대한 복지는 1970년 제정된 「근로청소년복지법」 으로부터 시작되었다고 할 수 있는데, 이 법에 근거하여 근로청소년 복지대책 기본방침이 제정되어 근로청소년에 대한 복지가 종합적으로 이루어지게 되었다. 그러나 근로청소년복지법이 제정된 1970년의 일본 경제는 고도로 성장하고 있는 상황이었고, 그에 비하여 현재는 소위 ‘잃어버린 20년’이라 할 정도로 경제성장이 정체되고 상황으로 청소년을 둘러싼 상황이 이전과 매우 다르다고 할 수 있다. 즉, 지금은 저출산·고령화와 함께 생산가능인구의 감소가 점점 심각해져 가고 있는 상황에서 청소년이 잘 성장할 수 있는 환경을 만들어 가는 것이 중요한 과제로 대두되고 있다. 따라서 취업준비단계에서부터 취업활동, 취업후의 캐리어 형성까지 각 단계별로 체계적이고 종합적인 청소년고용대책을 수립하기 위한 첫 법적인 시도로서 2015년 10월 ‘근로청소년복지법’

36) DOL, Data: Enforcement, accessed June 15, 2016, <http://ogesdw.dol.gov/homePage.php>.

37) The largest penalty was applied to the main office of Western Wats Center, a call center in Utah. In total, WHD investigated and found FLSA child labor violations in five of the company's Utah locations, with total civil money penalties assessed in excess of \$500,000. For additional information see DOL, "US Department of Labor Resolves Case with Orem, Utah-Based Company for \$500,000 in Civil Money Penalties for Child Labor Violations," press release, March 29, 2010, <https://www.dol.gov/opa/media/press/whd/WH20100307.htm>.

38) 이 부분은 조성호 연구위원(한국보건사회연구원)이 작성하였으며 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 수정보완하였음.

39) 본 소절은 ‘청소년고용대책기본법’의 서론을 정리 및 보완한 것임.

을 ‘청소년의 고용 촉진 등에 관한 법률(청년고용촉진법)⁴⁰⁾’으로 개정하고, 청년 및 청소년들이 적절한 직업을 선택할 수 있도록 여러 조치를 새롭게 규정하였다. 이 법의 개정으로 인하여 기존의 ‘근로청소년복지기본방침’은 ‘청소년고용대책기본방침’으로 변경되었다.

이 기본방침에서는 청소년의 직업 현황을 파악하고, 제9차 근로청소년복지기본대책 책정 이후의 사회·경제 변화와 저출산·고령화 현상의 심화, 그리고 청소년에게 요구되고 있는 사회의 기대를 바탕으로 청소년 본인의 적극적인 직장생활, 인간관계, 사회생활을 통하여 자신의 의욕을 고취시키기 위한 시책을 제시하고 있다. 또한, 이를 통하여 자신에게 적합한 직업을 선택하고, 직업능력을 향상시켜 커리어를 형성하는 것, 그리고 사회 구성원으로서의 자립을 촉진시키기 위한 사회적 네트워크를 정비하기 위한 시책 또한 포함하고 있다.

이 기본방침에서 청년의 대상연령은 제 9차 기본방침에서 규정한 ‘35세 미만’을 그대로 준용하나, 개개의 시책 및 사업의 운용상황 등에 따라 ‘45세 미만’인 자에 대해서도 동일하게 청년의 지위를 부여하고 있다. 그리고 청년고용촉진법 제 2조 및 제 3조에 규정되어 있는 청소년 고용대책은 청소년의 의욕과 능력에 따라 이들이 앞으로 제대로 된 직업인으로서 성장할 수 있을 뿐만 아니라, 직장에서도 자립할 수 있도록 지원하고 있다.

그러나 이 방침에서는 18세 미만의 청소년(연소자)뿐만 아니라 앞서 언급한 것과 같이 35세, 넓게 보면 45세까지 되어 있기 때문에 지원의 범위가 매우 넓다는 것이 특징이다. 본 연구의 대상 범위는 근로청소년으로서 여기에는 연소자와 대학생이 포함되나, 대학생은 대부분 성인이기 때문에 연소자의 노동에 관하여 일본의 노동기준법에서는 어떻게 규정하고 있는지 살펴해보도록 한다.

(2) 연소자의 노동과 관련된 노동기준법

일본의 노동기준법에서는 연소자의 하한연령을 15세의 아동으로 하고 있으나, 만 13세 이상의 아동이 ‘비공업적사업⁴¹⁾’에 한하여 노동기준감독서장(労働基準監督署長)의 허가를 받게 되면, 아동의 건강 및 복지를 해치지 않고 가벼운 일을 하는 직업일 때 인정한다고 되어 있다⁴²⁾.

40) 일본에서의 청소년은 소년과 청년을 포함한 개념이고, 이 법안 약칭은 본래 ‘젊은이(若者)고용대책’이지만 우리나라에서의 청년의 의미를 고려하여 청년으로 하였음. 그러나 본 원고에서의 청소년은 일본에서의 의미를 준용하고 있음.

41) 제조업, 광업, 건설업, 여객 또는 화물 운송, 창고 화물 취급업을 공업적 사업이라 하고, 그 이외의 업종을 비공업적 사업이라고 함(加藤知美 2016).

42) 근로기준법 제56조.

만일 만 18세 미만의 연소자를 사용할 경우에는 연소자의 연령증명서가 필요하고, 만 13세 이상 만 15세 미만의 아동을 사용할 경우에는 학업에 지장이 없다는 학교장의 증명서 및 친권자의 동의서를 사업소에서는 보유하고 있어야 한다는 것을 의무화하고 있다⁴³⁾. 그리고 친권자 또는 후견인이 미성년자를 대신하여 노동계약을 체결하거나 임금을 수령하는 것을 금지하고 있으며, 미성년자에 대해서는 사용자에게 임금을 청구할 권리를 부여하고 있다⁴⁴⁾.

연소자의 근무시간은 1일 8시간, 주 40시간을 넘지 못하게 노동기준법에서 규정하고 있고, 심야(오후 10시부터 다음날 오전 5시, 만 15세 미만의 경우에는 오후 8시부터 다음날 오전 5시)에 일을 시키지 못하게 되어 있으나, 교대근무를 하고 있는 만 16세 이상의 남성은 특별한 규제가 없다⁴⁵⁾. 그리고 광산 등의 갱도 내 노동, 위험한 업무, 무거운 물건 및 독극물을 취급하는 업무, 유해 가스 발산 장소, 고온 작업장에서의 업무 등 청소년의 안전위생 및 복지에 유해하다고 판단되는 장소에서의 업무는 금지하고 있다⁴⁶⁾. 그리고 연소자가 해고되어 14일 이내에 귀향하는 경우는 사용자에 대하여 필요한 여비를 청구할 수 있다.

이 중에서 아동 및 여성에게 신체적으로 위험이 높은 갱도 내 노동을 시킬 경우에는 1년 이하의 징역 또는 50만 엔 이하의 벌금이 부과되며, 연소자의 심야근로 위반, 연소자의 위험유해업무에 대한 취업제한을 위반했을 경우에는 6개월 이하의 징역 또는 30만 엔 이하의 벌금이 부과된다. 그리고 연소자의 증명서 보관의무 위반, 미성년자 노동계약 관련 의무 위반, 18세 귀향여비 지불위반의 경우에는 30만 엔 이하의 벌금이 부과된다.

(3) 근로청소년 피해보호

청소년 근로에 대한 보호체계는 예방적 측면과 사후 상담 측면으로 나눌 수 있는데, 예방적 측면은 일하려는 청소년 및 청소년을 고용하려는 사업주들에게 노동기준법 등 본인이 일을 하면서 혜택 받아야 하는 것들 또는 청소년을 고용하기 전에 알아야 하는 것들에 대하여 주지시키는 것이고, 사후 상담 측면은 일을 하고 있으면서 노동 조건에 대한 상담을 통하여 구제해주는 방법이다.

43) 근로기준법 제57조.

44) 근로기준법 제58조, 59조.

45) 근로기준법 제60조, 61조.

46) 근로기준법 제62조, 63조.

① 예방적 측면⁴⁷⁾

예방적 측면은 대표적으로 후생노동성에서 개설한 ‘확인하자 노동조건’이라는 포털사이트가 대표적이다. 이 사이트에는 사용자, 즉 고용주(사업주)와 아르바이트를 하는 본인에게 구체적인 노동 조건에 대하여 정보를 제공한다.

고용주 및 아르바이트생에게는 ‘아르바이트를 고용하기 전, 또는 아르바이트하기 전에 알아야 하는 것들’이라는 것으로 리플렛 등을 만들어 알아야 하는 포인트가 포함된 자료를 배포한다. 주요 내용으로는 아르바이트라도 노동기준법이 적용된다는 점, 아르바이트 급여는 매월 정해진 날에 전액이 지불되어야 하는 점, 아르바이트라도 야근수당이 있는 점, 유급휴가의 존재, 아르바이트라도 산재보험 적용이 가능하다는 점, 아르바이트라도 사용자 마음대로 해고시킬 수 없는 내용 등이 포함되어 있다.

그 외에 아르바이트를 할 때에 기초지식을 습득할 수 있도록 전국 대학 및 고등학교에 노동기준법과 일을 하면서 겪게 될 수 있는 문제 등에 대하여 출장 세미나가 이루어지고 있다. 2016년에는 전국 대학, 전문대학, 고등학교의 총 158개 이상의 장소에서 세미나가 이루어졌다⁴⁸⁾. 강의는 약 90분 정도 이루어지는데, 주요 내용은 ‘기업의 실태조사’, ‘알아두어야 하는 노동법’, ‘위법행위 사례’, ‘노동 문제 해결 방법’이다. ‘기업의 실태조사’에서는 사회문제가 되고 있는 블랙 기업의 실태에 대하여 설명하고, ‘알아두어야 하는 노동법’에서는 사회로 나가기 전에 노동법령의 기본이념 및 개념에 대해 설명한다. 그리고 ‘위법행위 사례’는 과중노동과 상사의 불합리한 지시 등의 위법행위 사례에 대하여 설명하고, ‘노동 문제 해결 방법’에서는 분쟁이 일어났을 때 해결하는 법, 예를 들어 노동기준감독서 등 각종 상담기관의 소개도 이루어진다.

② 사후 상담 측면⁴⁹⁾

사후적으로 대표적인 것은 ‘노동조건 상담 핫라인’(이하, 핫라인)으로 현재 일하고 있는 곳의 노동 환경이 이상하다고 생각될 때 상담을 할 수 있다⁵⁰⁾. 이 핫라인은 2014년 9월에 개설되어 아르바이트를 하는 청소년뿐만 아니라 이들을 고용하고 있는 고용주에 대해서도 중립적으로 상담을 진행하고 있다. 자신의 처우에 대한 상담이 들어왔을 때 상담원은 법령, 판례 등을 소개하고, 해결의 방향성에 대하여 설명한다. 그리고 성추행과 같은 노동기준관계법령 이외의

47) <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

48) <http://partner.lec-jp.com/ti/st-roudou/>

49) 厚生労働省 (2016) 「労働条件相談ホットライン リーフレット (平成29年4月作成)」

50) <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088143.html>

문제에 대해서는 관련기관을 소개하는 일도 이루어진다. 기본적으로 전화상담은 무료이며, 평일은 저녁 5시부터 10시, 토요일과 일요일은 아침 10시부터 오후 5시까지 상담을 할 수 있다.

(4) 근무조건 상담 사례⁵¹⁾

① 아르바이트 근무시간에 관한 고등학생의 상담

상담내용: 편의점에서 아르바이트를 하고 있는데, 점장이 앞으로는 밤 11시까지 일을 해주면 안되겠냐고 말을 했다고 함. 현재 17세 여고생인데 몇 시까지 일을 할 수 있는지, 그리고 밤늦게 까지 일하면 다음 날 수업에도 지장이 있을 것 같다는 내용임.

어드바이스: 현재의 노동기준법에는 18세 미만인 연소자에 대하여 건강 및 복지의 관점에 따라 여러 가지 제한을 두고 있음. 예를 들어, 심야 노동에 대해서는 ‘사용자는 만 18세가 되지 않은 자를 오후 10시부터 다음날 오전 5시 사이에 사용할 수 없음. 단, 교대제를 하는 만 16세 이상의 남성일 경우는 예외로 함’이라고 되어 있으며, 여기에서의 교대제는 동일 노동자가 일정하게 주간근무와 야간근무를 교대로 하는 형태를 말함. 따라서 이번 상담의 경우 17세 여성은 오후 10시부터 다음날 오전 5시까지 일을 할 수 없으므로 이러한 내용을 점장에게 설명하는 것이 좋을 것으로 생각됨. 그리고 만일 17세 남성의 경우에도 주간근무와 야간근무가 일정기간마다 교대로 이루어지는 것이 아니라면 오후 10시부터 다음날 오전 5시까지 일하는 것은 금지됨. 그와 함께 다음날 학업에도 지장을 줄 가능성이 있기 때문에 오후 10시까지 학업에 무리가 가지 않는 범위 내에서 근무할 수 있도록 점장과 이야기 하는 것을 추천함.

② 사용자의 학생 아르바이트 휴게시간에 관한 상담

상담내용: 1일 7시간 일하는 아르바이트 대학생을 고용하고 있음. 1일 45분을 휴게시간으로 부여하고 있었는데, 최근 학생으로부터 휴게시간 없이 일찍 일을 끝마치면 안 되겠는지 물어왔음. 본인이 원하고 있으니 회사로서도 그것을 인정한다면, 쌍방 합의가 이루어졌다고 보고 휴게시간을 부여하지 않아도 되는 것인지에 대한 상담.

51) <http://www.pref.osaka.lg.jp/attach/6002/00000000/Jireisyuu%20section4.pdf>

어드바이스: 노동기준법에는 사용자가 노동자에 대하여 노동시간이 6시간을 넘어가는 경우에 적어도 45분, 8시간을 넘는 경우 1시간의 휴게시간을 노동시간 도중에 부여하도록 되어 있음. 따라서 본인이 희망하고 쌍방의 합의가 되었다 하더라도 휴게시간을 부여하지 않게 되면 노동기준법 위반이 됨.

제 IV 장

일하는 청소년의 노동기본권 인식과 취약계층 보호서비스 분석

1. 일하는 청소년의 노동기본권 관련 경험과 주요과제
2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호서비스 분석

제 IV 장

일하는 청소년의 노동기본권 인식과 취약계층 보호서비스 분석⁵²⁾

이 장은 일하는 청소년들의 노동기본권 관련 일경험과 주요과제를 탐색하기 위하여 두 가지 영역으로 나누어 연구를 진행하였다. 첫 번째는 일하는 청소년의 노동기본권 관련 경험과 주요 과제를 알아보기 위하여 청소년들을 직접 인터뷰하고, 이 과정에서 노동기본권 보장을 위한 주요 과제를 정리한 것이다. 두 번째는 일하는 학교 밖 청소년과 가출 청소년들에 대한 보호체계인 학교 밖 지원센터와 청소년쉼터의 종사자를 대상으로 한 설문조사를 진행하여 이들에 대한 노동기본권 보장을 위한 주요 과제를 정리한 것이다. 이 장의 내용은 종합적으로 일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위한 주요 과제를 도출하는 근거자료가 될 것이다.

1. 일하는 청소년의 노동기본권 관련 경험과 주요과제⁵³⁾

본 절에서는 일하는 청소년들을 직접 인터뷰하여 노동현장에서 경험하는 문제들을 심층적으로 살펴보았다. 앞서 제시한 노동기본권의 기본틀을 구성하는 영역들을 기반으로, 각 영역의 권리들을 침해당한 경험이 있는지, 그리고 권리침해를 예방하기 위한 대안이 있는지에 대한 청소년들의 생각을 직접 들어보았다. 이 절은 청소년들의 직접적인 목소리를 통해 청소년들의 입장에서 문제를 파악하고, 청소년의 상황에 맞는 정책대안을 마련할 수 있는 근거를 마련하는데 목적이 있다.

52) 이 장의 1절 ‘일하는 청소년의 노동기본권 관련 경험과 주요과제’는 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였고,

2절 ‘노동기본권 취약계층 청소년 보호서비스 분석’은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

53) 이 부분은 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

1) 일하는 청소년 면담조사 개요

(1) 일하는 청소년 면담조사의 방법 및 절차

일하는 청소년의 면담조사는 연구진이 직접 청소년들을 인터뷰하여 주요 내용을 정리하였다. 면담참여자의 모집은 두 가지 경로로 이루어졌다. 첫째는 조사전문업체인 리서치앤리서치에서 일경험이 있는 청소년들을 모집하여 4개 집단의 초점집단면접(focus group interview)을 진행한 것이다. 둘째는 연구진의 인적 네트워크를 통해 접근이 어려운 대상들(가출청소년, 장애청소년, 배달청소년, 현장실습경험 청소년)을 직접 컨택하여 개별 면접한 것이다. 면담기간은 2018년 1월부터 3월까지였으며 모든 인터뷰는 연구진이 직접 참여하여 면담하였다.

표 IV-1 일하는 청소년 면담조사 개요

구분	내용
면담참여자 표집과정	-FGI는 리서치앤리서치의 패널DB와 모집공고를 통해 이루어짐 -개별조사는 연구진이 직접 섭외하였음
면담참여자 특성 개요	-다양한 일하는 청소년을 모집하기 위하여 10대는 일반고와 직업계고 청소년 집단으로 구분, 20대는 아르바이트 주요 업종(편의점, 프랜차이즈, 배달, 콜센터)으로 구분하여 모집하였음. 단, 직업계고 청소년은 현장실습을 경험한 20살 청소년으로 2명이 모집되어 인터뷰하였음. -비장애인과 장애인들의 상황을 비교하기 위하여 장애청년을 모집하여 청소년기의 상황을 회고하여 들어보았음
면담 기간	-2018년 1월~3월
면담 방식	-초점집단면접(FGI: focus group interview) -반구조화된 개별 면담
면담시간 및 횟수	-FGI는 90분 이내 -개별면담은 개인당 1시간~1시간 30분 이내 -장애청년은 개인당 30분 이내
면담자료 기록 및 녹취	-면담참여자에게 인터뷰 녹취 목적을 설명한 후 동의를 받아 녹취 및 전사하였음
면담원	-담당연구진

(2) 면담의 주요 영역 및 내용

이번 면담은 청소년들의 노동기본권 침해 경험을 파악하고자 마련되었다. 따라서 본 연구에서 구분한 노동기본권의 8개 영역을 기초로 하여 해당 영역의 침해 경험들을 구분하여 조사하였다. 청소년들이 경험하는 각각의 일자리는 8가지 영역 중 공통적으로 적용되는 부분과 차별적으로 적용되는 부분이 있기 때문에 특정 영역은 특정 일자리에서 집중적으로 다루기도 하였다. 예를 들어 배달청소년들은 위험 영역에 많은 시간을 할애하여 조사하였다. 8가지 영역 중 참여 영역은 아직 우리나라에서 생소한 부분으로, 인터뷰 한 청소년들은 노조 등에 참여한 경험이 전혀 없어 이번 인터뷰에서 해당 영역은 제외하였다.

표 IV-2 면담의 주요 영역 및 내용

구분		내용
일반적 경험		일하게 된 동기, 일 한 경험, 경험에서 느낀 점 등
노동 기본권의 침해 경험	구직과 해고 관련 경험	자신이 지원할 수 있는 일자리들이 무엇이고 양질의 일자리라고 생각하는지, 일자리를 구하기 어려운 이유가 무엇인지, 공공일자리에 대한 의견 등
	노동조건 미인지에 대한 경험	계약서 작성 여부, 계약서 미작성의 이유와 작성을 요구하지 않은 이유가 무엇인지 등
	위험과 안전 관련 경험	안전에 위협을 받은 적이 있는지, 다쳤을 때 치료받지 못한 경험이 있다면 그 이유가 무엇인지 등
	건강이상 관련 경험	일 때문에 건강에 이상이 생긴 적이 있는지 등
	부적절한 보상 관련 경험	일을 하면서 적절한 보상을 받지 못한 경험이 있는지 등
	학습 관련 경험	현장실습 과정에서 교육을 잘 받았는지, 일 때문에 학습에 지장을 받은 적이 있는지 등
	인격침해 관련 경험	인격 침해의 구체적 사례가 있는지, 일하는 중에 모욕욕설·성희롱 등의 경험이 있는지 등
청소년들이 생각하는 노동기본권 침해 개선 방안		자신이 경험한 문제에 대한 개선 방안이 있는지, 정책가들에게 청소년 노동기본권 증진을 위하여 하고 싶은 요구가 무엇인지 등

(3) 면담 방법 및 참여자

일하는 청소년 면담은 초점집단면담과 개별면담으로 진행되었다. 초점집단면담은 4개 그룹으로 이루어졌으며 3개 집단은 직종별 그룹으로 배달, 편의점, 콜센터 경험이 있는 청소년이었고, 나머지 한 집단은 직종에 관계없는 10대 청소년이었다. 10대 청소년들은 주로 웨딩홀과 레스토랑 근무 경험이 있었다. 개별면담은 장애청소년, 가출청소년, 현장실습생 등을 대상으로 진행되었고, 배달청소년에 대한 추가적인 내용을 파악하기 위하여 배달청소년 1인에 대한 면접이 추가로 진행되었다. 총 28명의 청소년들을 면담하였다.

표 IV-3 심층면접조사 참여자

번호	성별	이름	연령(만)	교육과정	현재 하는 일	경험한 일의 종류	면담 방법
1	남	원승현	23세	대학재학	배달	중국집, 샌드위치배달	FGI 1그룹
2	남	박동진	23세	비진학	배달	편의점, PC방, 건설현장	
3	여	김지은	20세	대학재학	배달	빵집, 패밀리레스토랑	
4	남	박성원	23세	대학재학	배달	애견카페, 티켓판매	
5	남	최성준	18세	고교재학	프랜차이즈	한정식	FGI 2그룹
6	남	이지성	17세	고교재학	프랜차이즈	음식점 홀서빙, 오락실	
7	여	김연희	18세	고교재학	프랜차이즈	프랜차이즈 레스토랑	
8	여	이고은	17세	고교재학	프랜차이즈	레스토랑, 웨딩홀서빙	
9	남	이민성	22세	대학재학	편의점	당구장, 주차관리	FGI 3그룹
10	남	강정한	21세	대학재학	편의점	편의점	
11	여	이정아	21세	대학재학	편의점	카페, 식당서빙	
12	여	이다혜	22세	대학재학	편의점	빵집, 아이스크림가게	
13	여	윤희지	23세	대학재학	편의점	베이커리, 사무보조	FGI 4그룹
14	남	함정준	23세	대학재학	마트 콜센터	당구장, 마트	
15	남	최광호	22세	대학재학	피자 콜센터	편의점, 호텔	
16	여	김수진	22세	비진학	은행 콜센터	편의점, 화장품매장	
17	여	이지혜	20세	취업준비	은행 콜센터	호텔, 편의점	
18	여	이예림	21세	대학재학	콜센터	택배, 공장, 뷔페서빙	

번호	성별	이름	연령(만)	교육과정	현재 하는 일	경험한 일의 종류	면담 방법
19	남	김이삭	24세	대학재학	배달	배달, 건설현장, 홀서빙	개별 면담
20	남	정대희	25세	비진학	장애인보호작업장	장애인복지관 제과제빵	
21	남	유진석	26세	비진학	장애인보호작업장	없음	
22	남	정하준	27세	비진학	장애인보호작업장	없음	
23	남	김영우	21세	비진학	택배상하차, 클럽MD	택배상하차	
24	남	박정우	23세	비진학	핸드폰 판매	택배상하차	
25	남	박준호	23세	비진학	구직중	노래주점, 편의점	
26	여	최민지	21세	비진학	바리스타	없음	
27	남	노해성	20세	비진학	자동차 부품공장	직업계고 현장실습	
28	남	지상훈	20세	비진학	자동차 부품공장	직업계고 현장실습	

*주: 면담참여자 이름은 모두 가명으로 처리하였음.

2) 일하는 청소년들의 노동기본권 침해 경험과 인식

여기서는 일하는 청소년들의 노동기본권 침해 경험을 주요 영역별로 살펴보고 이에 대한 청소년들의 인식을 알아보았다. 여기서 크게 구분한 영역은 구직과 해고 관련 경험, 노동조건 미인지에 대한 경험, 위험과 안전에 대한 경험, 건강이상 관련 경험, 부적절한 보상 관련 경험, 학습관련 경험, 인격침해 관련 경험 등이었다. 개별 사안에 대한 대안제시를 해당 영역에 포함을 하였으며, 전체적인 노동기본권 침해 개선 방안은 인식개선, 교육, 홍보로 구분하여 마지막 영역으로 추가하였다.

(1) 구직과 해고 관련 경험: 힘겨운 일자리 찾기와 쉽게 해고당하기

① 부족한 청소년을 위한 일자리

일자리를 구하는 일은 청소년들이 노동시장으로 진입하는 첫 걸음이다. 돈을 필요로 하는 청소년들은 좋은 일자리를 구하여 온전히 그에 합당한 돈을 받는 것을 바라고 있다. 하지만 청소년들은 자신들을 위한 일자리가 매우 부족하다고 말하며, 10대 미성년자들은 좋은 일자리를 구하기가 너무 어렵다고 이야기한다.

연구자 : 여학생들은 어디에서 일하시나요?
 이고은 : 홀썬빙.
 김연희 : 식당, 편의점은 안 해 봤어요.
 연구자 : 시켜주나요?
 이고은 : 잘 안 뵈어요.
 김연희 : 안 받아줘요.
 연구자 : 10대 일자리가 없다고 느끼시나요?
 김연희, 이고은 : 예 (여자, 17세, 18세, 10대 FGI)

일자리를 중개해주는 앱을 통해 일자리를 검색해보아도 고등학교를 졸업하지 않은 미성년자들의 일자리를 쉽게 찾을 수 없다. 청소년들은 좋은 일자리의 일자리 경쟁에서 취약하다.

박정우: 카페 같은 경우에도 고등학교 졸업이상 무조건. 그런 거 어플에서 보면 무조건 고등학교 졸업 이상이에요. 그다음에 무조건 스무살 이상. 미성년자는 절대 안 써줘요. (남자, 23세, 씬터 개별면담)

② 부족한 일자리에 대한 치열한 경쟁

일자리를 구하는 10대 청소년들은 많은 반면 좋은 일자리가 적기 때문에 일자리에 대한 경쟁은 항상 치열하다. 또한 고용주들은 쉽게 대체할 수 있는 청소년들에 대한 처우를 개선해 주기 보다는 ‘너 아니어도 할 사람 많다’는 자세를 취하기도 한다.

이민성 : 단기 알바에서는 할 사람이 많다고 해요. 모든 알바에서 베이스가 ‘너 말고도 할 사람이 많다’이거라서 보통 이력서를 제출해도 안 읽는 경우가 많아요. 저 말고도 할 사람이 많다는 거지요. 그런 게 알바구할 때 좀 힘들어요. (남자, 22세, 편의점 FGI)

20대가 되어도 여전히 일자리가 부족한 대상들이 있다. 가출을 하여 고등학교를 졸업하지 못한 사람은 괜찮은 일자리로 진입하기가 쉽지 않다. 사업장에서는 그들보다 대학생들을 더 선호하기 때문이다.

박정우: 미성년자가 성인되고 나서도 그냥 스펙으로만 확인을 하려고 하니까. 일단 사람을 세 달 동안 수습기간을 거쳐보고 나서 직원으로 고용을 해야 되잖아요. 근데 그런 거는 아예 신경을 안 쓰고 하다보니까. 무조건 일단 학력, 고등학교 졸업 이상. 그런 걸로 따지니까 스무 살 초반 때도 그냥 대학생들만 일자리를 꿰차고 있는 거고 가출한 애들은 일자리를 못 만들고 있는 거죠. (남자, 23세, 씬터 개별면담)

③ 안 좋은 일자리로 밀려나는 청소년들

자신의 노동력을 상품화하여 노동시장에서 소득을 올려야 하는 청소년들은 괜찮은 일자리 찾기에 실패하면 점차 안 좋은 일자리로 밀려나게 된다. 그들이 안 좋은 일자리를 선택하는 이유는 꼭 그들이 불량하거나 비행청소년이어서가 아니다. 그들이 안 좋은 일자리를 선택하는 이유는 주로 급하게 돈이 필요하여 불법적인 일이 빠지거나, 하루하루의 생계를 위해 일당이나 주급의 일자리로 들어가거나, 괜찮은 일자리로 가기 위한 부모 동의서(후견인 동의서)가 없기 때문이다.

㉠ 급전의 필요

가출 청소년들은 자신의 의식주를 온전히 자신의 힘으로 마련해야 한다. 소득에 대한 욕구가 매우 큰 그들에게 괜찮은 일자리가 구해지지 않는다면, 불법적인 일자리나 불법적인 일을 하며 소득을 올리기도 한다. 여성 청소년은 조건만남과 같은 성매매로 유입되거나 남자 청소년은 범죄로 이어지는 경우도 있다.

박성원: 제가 중2때 친구가 여자인데 학교를 아예 안 나오게 되어서 밖에 나가서 혼자 살게 됐는데 지낼 곳이 없으니까 모텔에 달방을 잡고 살았는데 애가 일을 써 주는 곳이 없으니까 불법적인 일들을 하다가 결국 안 좋게 됐어요. 그런데 그런 애들을 보면 기초 생활 수급자라든지 소년소녀 가장이 많아요. (남자, 23세, 배달 FGI)

할머니, 삼촌과 같이 살다가 가출한 한 청소년은 삼촌의 가정폭력과 아동학대가 심각하여 집을 나오게 되었다. 집을 나와 바로 일을 할 수 없어 돈을 구할 수 없게 되자, 막막한 마음에 절도를 하게 되어 소년원에 가기도 하였다. 물론 이 청소년도 그것으로 자신의 범죄가 정당화될 수 없다는 것은 인정하고 있었다.

박준호: 저희 삼촌이 폭행이 심했거든요. 그래서 나온 거고. 용돈도 안 주시기에 그냥. 이 삼촌은 술만 먹으면 맨날 사람 때린다 해가지고 나온 거예요. 저는. 그 때 당시에는 어렸으니까 나올 수밖에 없었거든요. (23세, 남, 쉼터 개별면담)

㉡ 일급(일당), 주급 선호

가출청소년들은 운 좋게 일자리를 구하더라도 한 달을 기다리기가 쉽지 않다. 신용거래를 할 수 없는 그들은 하루하루 지출해야 할 돈을 마련해야 하기 때문이다. 그래서 가출청소년들은

월급보다는 일급(일당)이나 주급이 주어지는 일자리를 찾아 들어간다. 이러한 일들은 택배상하차나 건축노무처럼 노동강도가 높은 곳들이다.

김영우 : 그럴 때는, 돈이 계속 필요할 때는 그냥 택배? 하루 일당을 받잖아요. 그냥 그걸로 한 이 삼일 버티고, 그 다음날 또 출근하고 그러면서 계속 버티는 거죠……. 대부분 여기 오는 사람들이 상하차 아니면 노가다 뛰는 사람들이 많아요. 왜냐하면 다들 월급으로 받기 보다는 일급으로 받길 원하니까. 일급 주는 데가 그런데 밖에 없어서……. 그런 사람들은 택배 하는 사람들, 아니면 노가다. 왜냐하면 택배를 하루 하게 되면 힘이 들어요. 왜냐하면 힘을 쓰는 일이고, 밤새 일하고 하는데, 또 그 다음날 여섯시에 끝나는데 그 당일 다섯 시에 나오래. 그럼 못 나가는 거지. 잠도 제대로 못자고 나가는데. (21세, 남, 쉼터 개별면담)

㉟ 친권자(후견인) 동의서 미비로 인한 채용거부

친권자 동의서를 받을 수 없는 대상들도 안 좋은 일자리로 흘러들어가기가 쉽다. 친권자 동의서는 근로기준법상 연소근로자 고용 시 필요서류이기 때문에 고용주는 반드시 이 서류를 구비해야 하며, 그렇지 않을 경우 과태료를 부과 받게 된다. 따라서 친권자 동의서를 제출할 수 없는 18세 미만의 가출청소년들에게 친권자의 인적사항과 서명이 들어가야 하는 친권자 동의서는 매우 큰 부담으로 다가오고 있었다.

박정우 : 네. (일자리를 구하려는) 노력은 했었는데 미성년자 쓰려고 하면 다 만약에 고기 집이나 그런데는 다 보호자 동의서가 필요하더라고요. 그래가지고 미성년자 때는 일자리가 좀 적더라고요……. (남자, 23세. 쉼터 개별면담)

여자 청소년들을 위한 일자리가 부족한 상황에서, 가출청소년들은 친권자 동의서로 인해 가능한 일자리가 더 적어질 수밖에 없다. 돈이 필요한 여자 가출청소년이 일자리를 찾기까지는 넘어야 할 산이 많지만, 불법적인 일은 손 안의 스마트폰으로 쉽게 검색이 가능한 상황이 발생한다.

연구자 : 십대 때 일을 구하기가 힘든 이유가 뭐예요?

최민지 : 동의서. 심각해요. 주변에도 지금 열여덟 살이 있는데 일을 하고 싶는데 가출을 해서 동의서도 못 받고 거주지도 없으니까. 안 좋은 쪽으로 가는 거예요. 제가 써줄 수도 없고, 그 여플이 있잖아요. 그런 여플에서 재워달라고 글을 올렸는데 누가 돈을 준다고 하면서 제의를 했나 봐요. 개도 힘드니까 생각을 하다가 그 쪽으로 가게 됐더라고요. (여자, 21세, 쉼터 개별면담)

가출청소년들은 돈이 필요한 상태에서 일자리를 구할 수 없어서 불법적인 행위의 유혹을 받게 된다. 당장 생계비가 필요한 이들에게는 선택지가 많지 않다.

박정우 : 계속 몸은 힘들고, 만약에 겨울 같은 경우는 춥잖아요. 추우니까 일단 아무 생각 안 들고 일단은 당장 돈이라도 구해야겠다는 그 생각 밖에 안 들더라고요. 만약에 청소년이 한 백프로 정도 가출을 했다고 하면 한 칠팔십 프로가 그 생각을 가질 거예요. (남자, 23세, 쉼터 개별면담)

조건 만남을 하는 청소년들이 자발적으로 성매매에 발을 들이는 것에 대해 누가 좋아서 아저씨랑 하겠느냐며 반문한다.

최민지 : 근데 말이 안되는 게 진짜 말대로 누가 좋다고 나이 많은 아저씨랑 하겠어요. 제 주위에도 그런 거 하는 애들 보면은 앱을 처음에 그런 생각으로 깔지는 않아요. 그냥 뭐 채워주실 분 이렇게 글을 올리는데. 남자들이 그런 생각을 가지고 접근을 하는 거죠. (여자, 21세, 쉼터 개별면담)

그들은 만약 정상적인 일자리가 주어져서 돈을 벌 수 있게 되면 일부 아이들이라도 나쁜 쪽으로 빠지지 않을 수 있을 것이라 이야기한다.

연구자 : 만약에 그 친구들이 아까 말씀하신 그런 카페에서 임금을 조금 더 주되, 그런데서 일하게 하려면 괜찮아질까요?

최민지 : 괜찮아지는 애들이 있고, 아닌 애들이 있겠죠.

연구자 : 한 어느 정도일 것 같아요?

최민지 : 음. 한 6:4? (여자, 21세, 쉼터 개별면담)

가출청소년들은 자신들도 일자리를 얻을 수 있게 친권자 동의서를 없애 달라는 말을 하였다. 청소년들을 보호하기 위한 친권자 동의서가 아이들을 보호하고 있지 못하는 역설적인 상황이 발생하고 있기 때문이다.

최민지 : 근데 제 생각은 없는 게 나올 것 같아요. 만약에 시설도 모르는 애들이면은……. 받을 방법도 없고……. (여자, 21세, 쉼터 개별면담)

④ 쉽게 잃어버리는 일자리: 초과모집과 문자해고

청소년들을 일자리를 얻기도 어렵지만 일자리를 쉽게 잃어버리기도 한다. 일을 하러 갔다가

모집이 끝난다는 말을 듣고 발걸음을 옮기는 청소년들이 있다. 애초에 결원을 우려하여 초과모집한 후 인원이 다 차면 나머지는 돌려보내는 것이다. 이들은 실상 일자리를 얻은 적도 없고, 잃은 적도 없이 헛수고만 했을 뿐이다.

김지은 : 저는 여고라서 보통 고등학생 중에 여자를 많이 써주는 곳은 별로 없거든요. 그런데 남자들은 배달이라도 할 수 있는데 저희는 그런 건 안 되고 특히나 사장님들이 걸리면 벌을 받을 수 있어서 많이 안 쓰더라고요. 그런데 호텔 써빙쪽은 그런 게 아예 없어서 저희는 사이트에 들어가서 신청하면 거기에서 어느 호텔에 가라고 내려줘요 그러면 저희가 친구랑 신청해서 갔어요. 가면 사람들이 많아요 그런데 거기에서 연결이 잘못 된 거지요 7명 뽑는데 10명이 가면 늦게 온 사람 3명 아니면 그 중에 3명을 빼는데 거기에 대한 처우가 없어요. 갔는데 못하는 거지요. 그런데 거기에서 착하다고 하기는 뭐하지만 저희를 어떻게든 연결 시켜 주고 싶어하는 분이 계시면 다른 호텔 아는 분들한테 연결해서 그쪽이라도 가라고 하면 그래도 시간이 어차피 비니까 일하면 되는데 그것도 못하면 저희는 어디에 신고해야 할지도 모르겠고 그런 적이 많아요. (여자, 20세, 배달 FGI)

이연희 : 웨딩홀은 사람들을 더 부르는데 갑자기 다 찼다고 가라고 하더라고요. 가자마자 줄 서 있는데 들어가서 옷 입어야 하는데 사람 다 찼다고 가라고 하고, 저는 시간 들어서 왔는데. 그리고 레스토랑에서 일할 때는 인원이 빵구가 나서 제가 대타로 갔는데 못 온다고 한 알바가 와서 원래 일하던 사람을 쓰고 저를 보냈어요. 그래서 일을 못한 적이 있어요. (여자, 18세, 10대 FGI)

이고은 : 저도 웨딩홀에 갔는데 사람이 다 찼다고 해서 그냥 온 적이 있고 중3때는 근로계약서 안 쓰고 용돈 벌려고 생각을 해서 최저 시급 안 주고 한 달 정도 일을 했었어요. 그때도 웨딩홀에서 일을 했었어요. (여자, 17세, 10대 FGI)

일을 하고 있더라도 문자 한통으로 해고통보가 되기도 한다. 최근 최저임금이 큰 폭으로 인상된 이후 청소년들의 단기시간제 일자리가 줄어들었고 있다는 지적이 있었다. 청소년들은 실제로 주변에서 당일 문자 한 통으로 일자리를 잃어버리는 사례가 있었다고 한다.

강정환 : 최저임금 관련해서 구조조정을 해야 되잖아요. 그것과 관련해서 당일에 해고 통보를 하는 게 마음에 안 들었거든요. 원래 해고 몇 주 전에 공지를 해야 한다는 규정이 있다는 걸로만 알고 있고 세부적인 건 모르겠는데 그런 규정이 저 뿐만 아니라 이번에 최저 임금 오르면서 주변 친구들이 많이 겪더라고요 당일 해고 통보하는 사례가. (남, 21세, 편의점 FGI)

⑤ 청소년에게는 좋은 일자리를 제공하는 것, 그리고 그 의미

청소년들은 자신의 상황에서 좋은 일자리가 무엇이고, 어떻게 제공하면 좋을지에 대한 여러 의견들을 내놓았다. 한 가출청소년은 10대 청소년만 채용할 수 있는 빌딩을 만들어, 아래층들에서는 10대에게 일자리를 주고 맨 위층에는 컴퓨터가 만들어지면 정말 좋겠다고 이야기하였다. 그리고 일이 필요한 청소년들이 학력과 연령에 의해 차별받지 않도록 해달라는 조언도 잊지 않았다.

박정우 : 청소년에 관한 일자리를 따로 하나 만들어가지고 청소년들끼리만 일자리를 하고 만약에 고깃집을 운영을 한다고 하면 거기서 청소년들만 고용을 하고 손님들 오게끔 그렇게 받게끔 하고, 시급이나 월급 같은 당일지급으로 해가지고 그렇게 받게끔 하면 되죠. 건물을 하나를 통째로 해가지고 1층은 식당, 2층은 카페 그런 식으로 하면 괜찮을 것 같은데. 그리고 일자리를 만드는 것보다 일자리 창출이 우선이 아니라 일단 중학교 졸업 이상도 일을 해달라고 하고요, 그 다음 또 가출한 청소년이 범죄 안하게 보호자 동의서는 그걸 좀 없애달라고 좀 해주세요. (남자, 23세, 쉼터 개별면담)

한 청소년은 공공기관들에서 일자리들을 만들어 취약계층 청소년들을 의무적으로 채용해달라고 이야기하였다. 일이 필요한 청소년들이 민간영역의 안 좋은 일자리가 아니라 공공영역의 괜찮은 일자리로 편입될 수 있도록 해달라는 것이었다. 이러한 아이디어는 비단 한 청소년만의 생각은 아니었다.

박성원 : 기초 생활 수급자나 소년소녀 가장 같은 애들을 중점으로 기관에서 아르바이트를 시켜주는 형식의 그런 아르바이트들도 있었으면……. 요새도 업체에서 기업에서 뽑는 걸 보면 장애인 분들도 한명씩 무조건 뽑아서 애네를 안 뽑으면 벌금을 내야 하는 식으로……. 그래서 그들을 공공기관에서 좀 아르바이트 같은 것도 시켜주면서 생활비라도 벌 수 있게끔 하는 것도 괜찮은 방법이라고 생각합니다. (남자, 23세, 배달 FGI)

최성준 : 공공기관에서 봉사하면서 끝나면 저희한테 용돈 주면 괜찮지 않을까 (남자, 18세, 10대 FGI)

이고은 : 말하신 것처럼 일반 애들보다 가출 청소년들이 알바 구하기가 더 힘드니까 공공기관이 이런 애들 먼저 배려하는 게 좋다고 생각하고 그리고 어려운건데 사람들 인식부터 좀 바뀌어야 알바생들이 좀 더 편해지지 않을까 (여자, 17세, 10대 FGI)

김연희 : 저도 좋은 일자리 많이 만들어 주면 좋겠어요 (여자, 18세, 10대 FGI)

마지막으로 대부분의 일자리에서 소외되어 있는 장애청소년들은 일자리에 대한 특별한 요구는 없었다. 하지만 장애를 갖고 있는 청소년들은 자신들이 일을 하는 것이 가족들에게도 큰 행복이 된다는 것을 이해하고 있었다. 비록 급여는 매우 낮아 생계에 도움을 줄 수는 없지만 자신들이 일을 하며 만든 빵을 선물하여 가족들과 함께 기뻐했던 경험들을 이야기하였다.

연구자 : 여기에 나오는 거 가족 분들도 좋아해요?

정대희 : 네. 가족들은 좋아해요.

연구자 : 혹시 왜 좋아하는지 이야기 해줄 수 있어요?

정대희 : 뭐. 가족들이나 부모님이나 같이 잘해주고 그냥 편안하게 가족끼리 도와주고요 좀 편하게 해줘요.

연구자 : 혹시 빵 거기서 만드시고 집에서도 빵 만들어본 적 있어요?

정대희 : 거기서는 빵을 만들고 비닐에다 집어넣고 가져가거든요. 집으로 가지고가서 가족들이랑 나눠서 하고 있거든요.

연구자 : 빵, 가족들이 봤을 때 어때요?

정대희 : 좋다고 그냥 맛있다고 하거든요. (남자, 25세, 장애인보호작업장 개별면담)

이 장애 청소년들과 가족들이 바라는 것은 지금의 일자리가 계속 지속될 수 있는 것뿐이었다. 장애 청소년들과 가족들에게 일자리의 의미는 사회로부터 배제되는 것이 아니라 사회 속으로 포용되는 것, 그리고 자기 자신을 스스로 돌보며 가족들의 부담을 덜어주고 선물을 할 수 있는 기쁨이었다.

정하준 : 월급을 받으면요 엄마, 아빠 치킨 사주고 피자 사주고 그렇게 대화를 해요.

연구자 : 그래요? 엄마, 아빠 치킨 피자 사주면 기분이 어때요?

정하준 : 제가 엄마 아빠 월급으로 치킨을 사주는 거, 엄마 아빠가 좋아해서 같이 먹고 해요. 기뻐할 때는 대화도 나누고, 놀기도 해요. 엄마는 엄청 좋아하고요, 아빠는 더 좋아해요. (남자, 27세, 장애인보호작업장 개별면담)

(2) 노동조건 미인지에 대한 경험: 무엇인지 모르고 일단 시작하기

① 근로계약서 미작성 경험과 작성을 요구하지 않은 이유

청소년들은 자신이 해야 할 일과 노동조건에 대해 잘 모르고 일을 시작하는 경우가 많았다. 청소년들은 근로계약서 작성이 의무라는 것은 인지하고 있었으나 고용주에게 불이익을 받을까 봐 적극적으로 이야기 할 수 없었다고 했다. 막상 요구를 하더라도 고용주의 거절 의사에

더 이상 설득하기 어려웠다는 사례도 있었다. 고용관계에서 청소년들은 약자이고, 언제든 대체가 가능한 존재이기 때문이다.

윤희지 : 저는 말 못 할 것 같아요. 너는 왜 까탈스럽냐고 해요. 이 사장님은 가족 같은 분위기를 얘기해서... 시재 점검하면서 차이가 있어서 얘기를 했는데 사장님이 저한테 기분 나쁘다고 얘기하는데 저는 사장님을 배려해서 한 거거든요. 그런데 사장님은 원칙을 안 따른다고 생각을 하시고 가족같이 안 지낸다는 식으로 얘기하시는데 그래서 사장님 설교를 한 시간 넘게 듣고 그리고 제 뒤 타임이 사장님인데 또 얘기를 하려고 해서 제가 그만둔다고 했더니 다시 붙잡더라고요 다시 가기는 했지만 아무튼 가족 같은 걸 말씀하시는데 힘들다고 얘기하면 그런 걸 얘기한다고 하시는 거예요. 근로계약서 쓰자고 하면 따지려고 한다고 얘기를 할 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이민성 : 저는 (말을) 했었어요. 안 썼던 곳에서 쓰자고 했는데 저는 제가 특이한 케이스이기는 한데..... (사장님과) 친하다보니까 제가 쓰자고 했을 때도 다른 사람은 써도 너는 별 탈 없을 것이다 하면서 안 썼어요. 저한테 해가 된 건 없었는데 미루다가 안 쓰더라고요. 저도 얘기를 안 하게 됐고. (남성, 22세, 편의점 FGI)

노동조건에 대해 모르고 일을 하러 가는 것은 청소년들에게 불안감을 줄 뿐만 아니라 범위반행위가 발생했을 때에도 제대로 인지하거나 대처하지 못하게 만드는 요인이 되고 있다.

연구자 : 여학생들이 새로운 일자리에 갈 때 성희롱에 대해서 얼마나 걱정을 하시나요?

이고은 : 장소를 정확히 안 알려줄 때. 그리고 일에 대해서 정확히 안 알려주는 경우도 있어요. 그런 경우. (여성, 17세, 10대 FGI)

연구자 : 아르바이트할 때 자기가 하는 일에 대해서 정확히 알고 가나요?

김연희 : 그냥 홀 서빙 자세한 건 안 알려줘요 (여성, 18세, 10대 FGI)

② 법률용어, 행정용어에 대한 어려움

18세 미만의 청소년들은 연소근로자를 위한 서류를 제출해야 하지만, 여기에 등장하는 용어들은 1953년 근로기준법 제정 당시 사용된 말들로 요즘 청소년들에게 낯설기만 하다.⁵⁴⁾ 청소년들에게 취직인허증이나 후견인 동의서 등의 용어는 생소한 단어였다.

연구자 : 취직 인허증이라고 들어보셨나요?

54) 1953년 제정된 「근로기준법」의 제50조1항에는 취직인허증을 통한 예외가 규정되어 있다. ① 13세 미만자는 근로자로 사용하지 못한다. 단 사회부의 취직인허증을 소득한 자는 예외로 한다.

김연희 : 아니요 (여성, 18세, 10대 FGI)
 이고은 : 아니요 (여성, 17세, 10대 FGI)
 연구자 : 연소 근로자 하면 몇 살부터 몇 살까지 인가요?
 이고은 : 교과서에서 들어본 것 같기는 해요. (여성, 17세, 10대 FGI)
 최성준 : 15세미만 (남성, 18세, 10대 FGI)

연구자 : 후견인 동의서라는 말을 들어보신 분?
 이지성 : 긴가민가해요. (남성, 17세, 10대 FGI)
 이고은 : 처음에 헛갈렸어요. (여성, 17세, 10대 FGI)

(3) 위험과 안전에 관한 경험

일하는 청소년들에게 안전에 대한 위험은 어느 정도 공통적으로 경험하고 있는 문제였다. 특히 배달노동을 하는 청소년들은 위험에 직접적으로 노출되어 있었고, 이로 인한 부상을 치유하는데도 어려움을 겪고 있었다.

① 일하는 청소년들이 경험하는 위험

편의점의 경우 일부 청소년들에게 선호되는 직종이며, 큰 부상 위험 없이 일 할 수 있는 곳으로 알려져 있다. 하지만 편의점에서 일하는 청소년들은 직무에서 오는 위험보다는 손님과 상대하면서 발생하는 위험이 더 크다고 말한다. 최근 발생한 편의점 점원의 부상 사례⁵⁵⁾와 같이 손님이 점원을 찾아와 위협하거나 상해를 입히는 경우에 대한 우려를 나타내기도 하였다.

윤희지 : 별 문제는 없고 진상 고객만 아니면. 술 취한 고객이 있거든요. 매장에서 술 마시고 행패부리는 사람만 없으면 되고 도난 사건이 많다고 감시하라고 하는데 지금 편의점은 그런 건 없어요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이민성 : 저는 가장 크게 느꼈던 게 제가 안전에 대해 위험을 느낀 적이 없었는데 여성분들이 하실 때 제가 아는 여자 친구가 일하다가 상습적으로 술 먹고 오신 늙은 남자 분이 있었어요. 그런데 자꾸 이상한 말을 했던 거지요. 그래서 신고를 한번 했다가. 그런데 사실상 왔으면 해를 가한 것도 아니어서 구두 주의를 주고 갔는데 그때부터 네가 신고 했느냐 라고 하면서 계속 위협을 가해서 그게 트라우마가 되어서 편의점 알바는 안 가더라고요 그곳이 야간 알바이기도 했고 외진 곳이기도 했으니까 그것 때문에 관

55) 2018년 1월 인천의 한 편의점 화장실에서 일어난 편의점 점원에 대한 망치 폭행 사건. 편의점에서 일하던 여성 청소년 점원은 아무런 이유 없이 40대 남성으로부터 망치와 흉기로 폭행을 당하여 중상을 입었고, 가해 남성은 구속되었다.

둔다고 하고 일적인 문제는 없었으니까 그런데 트라우마가 생겨서 일 자체를 못한 적이 있어요. 그런 건 여성분들이 좀 더 심하기는 하겠지만 야간 알바하는 사람들은 그럴 것 같아요 저는 학교가 외국인이 많은 학교여서 외국이 손님이 엄청 많았거든요 그런데 그 사람들이 술 먹고 단체로 외국인이 오면 그런 게 좀 힘들기는 했지요 왜냐 하면 소리 지르면서 얘기를 하는 사람도 있고 한국인이라면 제가 얘기할 수 있는데 외국인 여러 명이 저한테 그렇게 하면. 그래서 저는 술 취한 외국인 상대하는 게 힘들었던 것 같아요. 그런데 학생들이라서 제가 신고해야겠다 그런 건 없었는데 말이 안 통하니까. 원래 톤 자체가 높거든요 여러 명이 그러면 저도 감당이 안 되는 경우가 많지요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

이다혜 : 저는 공장 근처에서 편의점을 했었는데 00동이었어요. 그런데 맨날 술 먹고 오시는 아저씨가 있었어요. 같은 시간에 매번 오시는데 그 분이 저한테 계속 뭐라고 하셨거든요. 그러다가 이름이 뭐냐고 하면서 명찰이 있었는데 안 보이면 손을 뺏으시는 거예요. 그렇게 위협 당한 적이 많아서 그런 경험이 있어요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

프랜차이즈 점포의 경우 청소년이 주방에서 업무를 하는 경우가 많다. 주방에서 일을 하다가 화상을 입는 일은 흔하지만, 괜히 본인이 실수를 해서 상처가 난 것 같아서 치료요구는커녕 성인에게 이 사실을 말하기도 어렵다고 말한다.

이지성 : 하다가 손님이 너무 많아서 빨리빨리 하다가 미끄러워서 치킨이 기름에 빠졌어요. 기름이 안경에 튀어서 입술에도 화상을 입었거든요. (남성, 17세, 10대 FGI)

최성준 : 저도 똑같이 기름 관련된 건데 흥이 남았거든요. 기름이 달아서. 패스트푸드점에서. 사장님한테 말씀 안 드리고 그냥 넘어갔어요. (남성, 18세, 10대 FGI)

택배상하차는 업무 강도가 매우 높기로 유명하다. 택배상하차는 업무 특성상 업무 이후 근육통을 호소하는 경우가 많고, 운반 과정에서의 산업재해 위험이 상존해 있었다. 업무 중 상해에 대해서는 산업재해보상보험의 적용을 받기도 하였다.

김영우 : 많죠. 허리는 끝나면은 항상 아프고요 그냥 파스 항상 붙이고 다니고. 팔 같은 데가 많이 나가죠. 어깨가 많이 빠지거나. 아니면 레일에 걸려서 다리가 굽히거나. 그냥 아예 살이 파여서 뼈 보이는 사람도 봤어요.

연구자 : 그런 사람은 회사에서 산재처리 해줘요?

김영우 : 네. 해줘요. 삼일동안인가 일 안해도 돈이 들어온다고 들었어요. 병원에 보내주고 좀 심하다 하면 산재처리 해주고. (남성, 21세, 워터 개별면담)

배달노동은 전통적으로 청소년들이 가장 많은 사고를 당하는 직종이다. 배달청소년에 대한

안전장치는 일면 개선된 것으로 보이지만, 새롭게 나타나고 있는 노동시장 변화로 인해 위험은 증대되고 보상은 줄어드는 현실에 처해 있었다. 배달대행이 나타나면서 자신이 스스로의 위험을 책임져야 하는 특수형태근로종사자가 되어 버렸지만, 수익은 개별 배달 건으로 받아 최대한 빠르고 많은 배달을 해서 수익을 극대화해야 하는 환경이 만들어졌기 때문이다. 소위 말하는 ‘전투콜’ 배달대행의 문제가 등장한 것이다.

박동진 : 한 번씩 무조건 다쳐요 아무리 운전 잘 해도 치고 가면 사고 나는 거니까 5년 전만 해도 무면허로 했어요. 땀방으로 들어가는 거라면 면허증 안 갖고 왔다고 하고 할 줄 안다고 하면 오늘 하루 잘하면 내일도 하고. 그런데 보통 뺨는 검사를 했지요. 4, 5년 전부터. 저 고등학교 때에는 그랬어요. 하루하루씩 일하는 거면 면허증 검사 안 했는데 요즘은 다 해요. 무조건. (남성, 23세, 배달 FGI)

김이삭 : 이제 무리하게 여러 개를 같이 가고, 늦으면 욕을 먹잖아요. 그러니까 더 빨리 가려고 하다 보니까 이제. 아예 살필 겨를이 없죠. 신호, 주위상황 이런 것들을. 아예 살필 겨를이 없죠. 대행하면은. 대행이 진짜 사고가 많이 나요. (남성, 24세, 배달 개별면담)

② 위험에 대한 보상

배달노동자들이 산업재해보상보험(이하 산재보험)의 사각지대에 놓인 이유는 기본적으로 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 적용과 관련이 있었다. 현재와 같이 산재보험의 가입을 위해서는 50%의 개인부담을 해야 하는 상황에서 청소년들이 산재보험에 가입할 동기는 부족했다.⁵⁶⁾

박동진 : 예. 사고가 나서 알았어요. 그러니까 그렇게 물어보면 안 써요. 현실적으로. 보험 오토바이 들어있나요? 하면 안 쓰거나 들어있다고 말해요. 안 들었어도. 거의 그렇게 말해요. 안 들어있어도 들었다고 해요.

연구자 : 가입해 달라고 하면?

박동진 : 그러면 안 돼요 그러면 네가 내라고 해요.

연구자 : 배달하는 사람들의 문제가 산재보험에 가입을 잘 안 한다고 하는데?

박동진 : 본인이 본인 산재보험이요? 안 하지요. 돈 아깝게. 누가 사고 날 걸 생각 하겠어요? 절대 안 해요. 저는 지금도 안 해요. 미성년자는 더 안 하겠지요

연구자 : 어떻게 하면 가입할까요?

박동진 : 산재보험에 안 들면 일을 못하게 하거나. 그런데 그렇게 해도 일을 할 것 같은데. 불법적으로라도.

56) 사회정책에서는 이러한 현상을 ‘근시안적 선택’이라고 부른다. 먼 장래의 위험보다 현재의 이익이 더 큰 상황에서 자율적으로 보험에 가입하지 않는 현상을 말한다. 국가는 개인의 근시안적 선택을 막기 위하여 강제가입의 형태로 사회보험을 운영하는 것이 일반적이다.

들었다고 하면 어쩔 거예요? 일한다고 왔는데 업주는 당장 이 사람을 써야 하는데 바쁜데 알바를 안 쓸 수 없잖아요 (남성, 23세, 배달 FGI)

하지만 부상에 대한 치료를 받지 않는 것은 단지 산재보험 미가입 때문만은 아니었다. 배달청소 년 중에는 집과 학교에 배달 사실을 알리지 않고 일을 하는 경우가 있어, 입원이 필요한 상황에서도 집이나 학교에 말하지 못하여 제대로 된 치료를 받지 않는 경우가 있었다.

박동진 : 고딩이 사고가 나면 학교도 못 가고 보통 고딩이 알바 하면 부모님한테 말을 안 하거든요 병원에 누울 수 없으니까 즉석 합의를 봐요 같이 일하는 동생들을 보면 사고가 나도 일하는 걸 말 안하고 배달한다고 부모님한테 말을 안 하니까 사고가 나도 즉석 합의를 보고 끝내는 거지요 병원에 안 가고, 그게 주된 거지요. 보험이나 이런 것보다는. 그런데 개네들이 병원에 가서 누울 수 있고 그렇다면 그 애들도 그냥 보험 처리를 하겠지요. 그게 돈을 더 많이 받으니까.

연구자 : 병원에 가지 못하는 이유는 부모님한테 허락을 안 받았기 때문인가요?

박동진 : 예. 학교도 못 가고 부모님한테도 말을 안 했고, 업자 입장에서는 보험 처리하라고 해요 그게 나아요. 그런데 사장님한테도 말을 안 해요 사고 났는데 넘어졌다고 말하고 오토바이 살짝 긁힌 건 범퍼 같은 건 제가 넘어졌으니까 네가 교체한다고 하고 합의금 받고 제가 일했을 때 만났던 동생들은 다 그랬던 것 같아요. 부모님한테 말씀드리고 학교에 말하기 어려우니까.

연구자 : 경미한 사고라면 합의를 보는데 나는데 그것 때문에 오래 아파서 고생한 친구들도 있나요?

박동진 : 예. 많아요. 동생들 중에 많아요. 그래서 군대 못간 애가 있어요. 아킬레스가 박살이 났는데 입원 치료 안하고 통원 치료 받다가 치료 시기가 늦어졌어요. 그래서 군대를 못 갔어요. (남성, 23세, 배달 FGI)

③ 일하는 청소년들의 안전한 노동을 위한 예방적 방안

안전을 위한 개선방안은 예방적인 사고 예방과, 사후적인 산재보상의 차원이 있다. 예방적인 사고 예방 차원에 대해 배달과 편의점 근무 청소년들은 몇 가지 대안을 제시하였다. 배달 청소년들은 오토바이 배달의 위험성은 상존한다고 하면서도 오토바이 기종을 변경하면 조금이나마 안전하게 변화할 수 있다고 하였다. 바퀴 세 개의 오토바이나, 출력이 낮은 오토바이로 변경하는 안 등이었다.

연구자 : 오토바이 중에서 더 안전한 모델이 있나요?

박동진 : 예. 바퀴 세 개

연구자 : 그런 걸로 바꿔주면 사고가 줄어들 수 있나요?

박동진 : 혼자 넘어지지는 않아요. 그것만으로도 사고가 예방이 줄어들지요. 혼자 자빠지면 서

울에는 차가 많으니까. 그래도 낫지요. 부딪혔을 때 넘어가지 않을 가능성도 있으니까. (남성, 23세, 배달 FGI)

김이삭 : 일단 외국계 패스트푸드점 같은 경우에는 (배달을) 느긋하게 하는 게 있어요. 스쿠터도 위험하다고 50cc, 100cc 쓰거든요. 나가봤자 60, 70킬로미터예요. 이것도 되게 중요한 말일수도 있는데 누구나 느끼거든요. 저도 오토바이 위험한 거 알고 최대한 조심히 타고 싶어요. 오토바이가 100키로가 나가잖아요? 바쁘면 100키로를 밟을 수밖에 없어요. 일단 다 당길 수밖에 없어요. 오토바이 150키로 나갔으면 다 당겼을 거예요. 그리고 거기에 익숙해 졌을 거예요. 근데 그 오토바이는 60키로니까. (남성, 24세, 배달 개별면담)

편의점에서 근무하는 청소년이 인식하는 위험은 주로 손님들과 관련된 두 가지 상황에 기인하는 것으로 보인다. 하나는 술에 취한 사람(주취자)과 관련된 것, 다른 하나는 미성년자의 술 담배 판매 요구와 관련된 것이다. 미성년자의 술 담배 판매 요구는 신분증 위조를 감지하지 못하거나, 인지하면서도 폭력적인 상황이 두려워 판매 거부를 할 수 없는 상황이었다. 이에 대해 편의점 근무 청소년들은 술담배 판매시간 제한이나, 신분증 감별기 설치로 판매를 거부할 수 있는 확실한 도구를 만들어줄 것을 요구했다.

강정한 : 저는 개인적으로 술 담배에 관련해서 센 고딩 친구들이 가끔 와요. 그러면 저도 쫓아요. 그런데 어떻게 할 수도 없고 제 생각에는 해외사례를 찾아보면 해외는 일정시간에 한해서 술이나 담배를 못 팔게 되어 있어요. 국내에서도 그런 사례를 적용하면 그나마 좀 낫지 않을까 싶기도 한데. (남성, 21세, 편의점 FGI)

이민성 : 갑자기 생각난 건데 신분증 검사하는 기계가 있잖아요. 저는 그런 친구들을 많이 봤어요. 민증을 파는 사람들이 있어요. 예를 들어서 제가 94년생인데 4를 자르면 10이 되거든요. 그런 식으로 많이 하는 사람들이 있어요. 학생들이. 그런 걸 보통 못 알아보는 경우가 많거든요. 저희 편의점에서 그렇게 걸린 적이 있어요. 그러다 보면 점주님 입장에서는 신분증 확인하고 준건데 그렇게 된 거잖아요. 물론 그 친구도 처벌을 받았겠지만 그게 어렵겠지요. 그 기계를 편의점에 도입하는 게 비용적으로. (남성, 22세, 편의점 FGI)

강정한 : (판매를) 거부할 수 있는 근거를 만들 수 있어야 해요. (남성, 21세, 편의점 FGI)

윤희지 : 아르바이트생한테만 돌리면 그 아르바이트생한테만 책임이 있는 거잖아요. 그러면 부담이 너무 크잖아요. 그런 부담을 줄여주면 좋겠어요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

(4) 건강이상 관련 경험: 스트레스로 정신건강 잃어가기

건강은 신체적 건강과 정신적 건강으로 나누어 살펴볼 수 있다. 신체적 건강은 업무 중의 상해뿐만 아니라 장기간 축적되어 나타날 수 있는 위험에 노출되지 않는 것을 포괄한다. 정신적 건강은 업무로 인한 스트레스로 인하여 우울증과 같은 정신장애가 발생하는 것을 포괄한다고

할 수 있으며, 최근 ‘감정노동’에 대한 사회적 관심으로 주목받고 있다.

실제로 면담에 참여한 청소년들은 감정노동으로 인한 괴로움에 대해 이해하고 있었다. 실적에 대한 압박과 전화상의 모욕·욕설·성희롱 등을 감당하기 어렵다는 의견이 있었다. 이들은 전주 콜센터 실습생 자살사건에 대해서도 심정적으로 동감하고 있었다.⁵⁷⁾

이지혜 : 이해가 되요. 왜냐하면 같은 카드사였고 콜센터잖아요. 그런 콜 수 압박도 심한 곳은 엄청 심한데 저도 카드를 두 번 옮겼어요. 00카드에 있다 00카드로 옮겼는데 그게 엄청 심해요. 너무 공감이 가고 욕이 엄청 상상할 수 없을 만큼 엄청 욕도 많이 듣고 성희롱적인 발언도 많이 듣고……. (여성, 20세, 콜센터 FGI)

이예림 : 문제가 생기면 엄청난 폭언과 “고소하겠다”, “찾아가서 죽이겠다” 협박을 하고 저도 심지어 이름을 물어서 이00이라고 하면 그 앞으로 고소장을 보내겠다고 하시는 분들도 상당히 많고 그런데 이렇게 들었을 때 회사의 방안은 어쩔 수 없다는 거지요. 그래서 저희는 상담원이 정신적인 스트레스를 감당하고 안고 있어야 해요. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

업무 스트레스로 정신건강이 안 좋아지면 일상생활에서 문제가 발생하기 시작한다. 감정노동을 하는 청소년들은 일상생활에서의 성격 변화를 언급하기도 하였다.

함정준 : 하면서 스트레스를 받으니까 조금 막 오래 하신 분 말고 5, 6개월 정도 되는 사람들이 처음 봤을 때 보다 성격이 팍팍해지고 인간관계 면에서 문제가 생길 수도 있을 것 같은 정도의 성격으로 변하는 걸 봤어요. 다 그런 건 아닌 데 일부 사람들만 그런 것이기는 하지만 그런 면도 봤으니까 안 하려고 하는 것 같아요. (남성, 23세, 콜센터 FGI)

이예림 : (이 일을 하면서 성격적 변화나 감정적 변화가) 생겼어요. 얘기할 때 예전에는 처음에 저도 이 일이 처음이다 보니까 말하면 포괄적으로 얘기를 했다면 요즘은 사람들과 얘기할 때도 되게 공격적으로 얘기하는 성향이 나타났고 말할 때도 상담하는 식으로 하는 게 좀 많이 생긴 것 같아요. 습관이 그대로 와서, 괜히 여기 사람들은 얘기를 했을 때 상담원이 잘 모르는 것 같다고 하면 일단 무시를 하면서 욕을 하고 약 올리듯이 끊는 사람들이 많기 때문에 상담원에 대한 빈틈을 보이지 않기 위해서는 말도 세게 해야 하고 알고 있는 지식을 빠르게 말해야 되고 그러다 보니까 일상생활에서 좀 오는 게 있어요. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

김수진 : 저도 초반에 일했을 때 뚜뚜뚜 소리가 싫었어요. 오히려 통화시간보다는 연결을 기다리는 시간이 더 많았거든요 안 받으니까. 그런 건 안 받잖아요. 그걸 기다리는 시간이 싫어서 스트레스를 받아서 환청까지 들렸던 것 같아요. (여성, 22세, 콜센터 FGI)

57) 2017년 1월 전주의 마이스터고 졸업반 여자 청소년이 통신사 고객센터에서 현장실습생으로 일하다 해지방어부서의 이종고(전화상의 폭언과 실적 압박)로 인해 자살한 사건.

이러한 스트레스는 신체적 건강과도 연관되기도 한다. 정신건강에서 오는 어려움은 신체적 증상으로 나타나 고통을 준다.

이지혜 : 스트레스가 심해지면 몸도 안 좋아지니까 저 같은 경우는 스트레스가 너무 심해서 하혈을 생리처럼 했거든요 그래서 일을 그만두고 그렇게 해서 스트레스가 너무 받으면 몸부터 안 좋아져서 오래 일을 못 다니겠더라고요. 그래서 잠깐 쉬고 다시 일을 했어요. (여성, 20세, 콜센터 FGI)

이예림 : 저도 공감하는데 스트레스도 많이 받는데 일단 장시간 앉아서 일을 해야 되잖아요 인센티브와 관련되어 있으니까 화장실도 못 가겠고 그냥 앉아서 전화 받고 감기에 걸렸을 때는 목을 써야하기 때문에 목소리가 안 나와도 말을 해야 해요 이런 부분이 힘들었고. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

그러나 이런 스트레스와 정신적, 육체적 어려움은 개인이 온전히 감당해야 할 몫이다. 직장 내에서 그들의 정신건강을 위한 보호 장치는 마련되어 있지 않다. 콜센터의 청소년들은 여전히 건강에 대한 권리로부터 멀리 떨어져 있다.

연구자 : 회사가 상담원을 얼마나 보호하고 있다고 생각하시나요?

이예림 : 그런 건 없어요. 안 되시면 그만 두는 것이고 버티면 다니는 것이고 그래요. 대개 티나게 그러시는 분들이 있고 티 안 나게 그러시는 분이 있어요. 올 때, 헤드폰을 던지면서 욕하면서 전화 끊자마자 그런 상담원도 있고 키보드 던지시는 분도 계시고 그렇게 티가 날 때는 오셔서 무슨 일이나 하면서 잘 얘기를 하시는데 자기 휴식 시간 누르고 울고 오는 분들도 많기 때문에 티 나시는 분들만 면담해요 (여성, 21세, 콜센터 FGI)

연구자 : 콜센터에서 일을 하다 우는 사람에게 휴게 시간을 주나요?

함정준 : 면담 같은 걸해요. 팀장님이랑.

연구자 : 면담은 어떤 내용인가요?

함정준 : 다음에 잘 도와주겠다 그런 식으로. (남성, 23세, 콜센터 FGI)

(5) 부적절한 보상 관련 경험: 최저임금 피해가기

청소년들을 일을 한 대가로 적절한 보상을 받아야 한다. 하지만 앞서 살펴본 바와 같이 청소년 노동문제에서 가장 빈번히 발생하는 것은 임금에 대한 보상을 제대로 하지 않는 것이다. 여기서는 적절한 보상을 받지 못하는 사례와 그 이유에 대해 정리하였다.

① 최저임금 미적용

청소년들이 선호하는 몇 가지 일자리는 노동 강도가 낮아 경쟁이 치열하다고 말한다. 이런 일자리들은 업주와의 협상을 통해 최저임금 이하의 임금을 받는 조건으로 일을 하기도 한다.

김영우 : 근데 거기에서도 더 좋은 게 뭐냐면 그렇게 꼴알바가 없거든요. 그렇게 쉬운 알바가 없어요. 왜냐면 식당 같은 경우는 자리 치워야 되지, 어려운데. 피씨방은 그냥 앉아 있다가 주문 들어오면 주문 몇 개 받고 자리 치우고 청소만 하면 끝나는데. (남성, 21세, 쉼터 개별면접)

애초에 최저임금 적용에서 제외되는 사람들도 있다. 장애 청소년들은 사용자가 최저임금 적용 제외에 대한 인가를 받을 경우 최저임금을 적용받지 않는다.⁵⁸⁾ 최저임금을 적용받지 않지만 장애인을 위한 일자리가 부족하고 처우도 열악하여 다른 곳으로의 이직은 크게 고려하지 않는다. 이직을 고민해도 부모님의 설득과 만류로 다시 이곳으로 돌아온다.

연구자 : 얼마 받아요? 한 달에?

정대희 : 한 달에 팔만원이나 그 정도.

연구자 : 팔만원이요?

정대희 : 네.

연구자 : 무슨 요일에 나오세요? 월화수목금까지 다 나오세요?

정대희 : 금요일 날 쉬고 그 다음에 월화수목토일 (남성, 25세, 장애인보호작업장 개별면접)

최저임금 적용에는 지역 간 편차도 있었다. 한 지역 대학의 경우에는 상권은 작고 일자리는 부족한 것에 비해 일에 지원하는 학생들이 많아서 학생들이 최저임금 미준수와 같은 부당한 요구를 당해도 참는 경우가 많다고 하였다. 서울 밖을 돌아다니며 시간제 일을 하는 대학생의 경우 다른 대도시의 경우에도 최저임금이 지켜지지 않는 걸 보고 문화적 충격을 받았다고 하였다.

강정환 : 제가 다른 지역에 가서 한 두 달 살면서 그 동네 보면서 알바자리도 구하거든요. 그러다 보면 서울 밖으로 나가기만 하면 확실히 노동 복지적 권리가 확 달라져요. 기본적인 시급조차 지키려고 하지 않고 주휴 수당이 뭔지도 모르고 아까 말씀하신 것처럼 수습기간도 서울은 제가 겪어본 바로는 최저 시급을 다 줬는데 부산에서 알바자리를 구할 때는 수습기간 얘기를 자주 하시더라고요. 그것 관련해서 크게 싸운 적이 있어

58) 고용노동부에서는 2018년 2년 ‘장애인 최저임금 적용제외 제도 개편을 위한 민·관 TF’를 구성하여 제도 개편을 모색 중임.

요. (남성, 21세, 편의점 FGI)

이민성 : 그리고 말씀하신 걸 많이 봤던 게 그때 ○○를 인천에서 했었는데 서울은 안 그런 것 같아요. 제가 원래 고향이 인천이어서 인천에서 편의점 알아보고 갔을 때는 공고에는 최저로 되어 있는데 가면 한 달은 5천원 그 다음에 올려주고 그런 건데 이유가 유동인구가 없는 곳이라든지 그러면 가게 사정을 얘기하고 인정으로 합의를 하자 그런... 그런 곳은 이해는 하지만 저는 용돈 벌이를 해야 하는 입장이니까 안 하기는 했는데 일했던 곳은 항상 최저시급을 주기는 했어요. 그런데 안 그런 곳이 굉장히 많았어요. 인천에서. (남성, 22세, 편의점 FGI)

② 부당한 임금 삭감

청소년들이 일자리를 구하다 보면 애초에 공지된 금액에 비해 실제 급여를 낮게 주는 경우가 종종 있다고 한다. 소위 수습기간을 적용하여 최저임금이나 최저임금 이하로 급여를 주는 경우이다. 문제는 1년 미만의 계약을 하거나 계약기간을 정해 놓지 않았음에도 수습기간을 이유로 최저임금 이하로 급여를 주는 경우이다. 최저임금법 제5조에는 단순노무 종사자에 대해서 수습기간은 둘 수 있으나 어떠한 이유로도 감액할 수 없게 되어 있다.⁵⁹⁾ 청소년들은 이러한 방식으로 임금을 삭감하는 경우가 낯설지 않다고 했다. 심지어 “일 배우는 기간”이라는 이유로 급여를 지급하지 않는 경우도 있었다.

이정아 : ○○○○ 일할 때 그때가 시급이 8천원이라고 적혀 있어서 일하러 갔는데 사장님이 일하러 오라 했는데 제가 단기간으로 했어요. 그런데 수습기간이라는 게 있다고 하면서 최저시급으로 받았어요. (여성, 20세, 편의점 FGI)

이다혜 : 저는 있었어요. 시급이 5800원이었는데 1개월 첫 번째 개월에는 5600인가? 두 번째 5700원 3개월부터는 5800원 줬어요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

윤희지 : 이걸 양호한 것이고 5천원인데 3천원 주는 곳도 있어요. 그런 공고를 본 적이 있어요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

함정준 : 저는 수습기간은 아니고 일 배우는 기간이 있었는데 ○○○○○에서 두 번 했었는데 ○○에서는 (급여를) 안 줬었거든요 (남성, 23세, 편의점 FGI)

편의점의 시제 점검에서의 부족분을 임금에서 공제하는 경우도 많이 발생하고 있다. 임금에서 정산 부족 금액을 공제할 경우 이는 임금체불에 해당한다.

59) 「최저임금법」 제5조(최저임금액) ① 최저임금액(최저임금으로 정한 금액을 말한다. 이하 같다)은 시간·일(日)·주(週) 또는 월(月)을 단위로 하여 정한다. 이 경우 일·주 또는 월을 단위로 하여 최저임금액을 정할 때에는 시간급(時價給)으로도 표시하여야 한다. ② 1년 이상의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고 수습 중에 있는 근로자로서 수습을 시작한 날부터 3개월 이내인 자에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 제1항에 따른 최저임금액과 다른 금액으로 최저임금액을 정할 수 있다. 다만, 단순노무업무로 고용노동부장관이 정하여 고시한 직종에 종사하는 근로자는 제외한다. <개정 2017.9.19>

윤희지 : 무조건 시재가 천 원 이상 차이가 나면 장부에 오늘 이름 적고 마이너스 얼마해서 적어줬어요. 그게 적는 게 담배 같은 게 재고 차이가 날 수 있기 때문에 그런 걸 적게 했던 것 같아요

연구자 : 차이가 나는 걸 월급에서 제한 적은?

윤희지 : 합쳐서 깎던 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이민성 : 저도 그렇게 된 적이 있어요. 큰 금액은 아니었지만 최근 들어서는 아니고 제가 마감이었거든요 24시간이 아니어서 3시간 텀이 있었어요. 제가 마감을 해야 하는데 몇 백원씩 차이가 날 때가 더러 있었다가 그런데 오시면 사장님이 확인해 보시는 거지요. 이상은 없으니까 넘어가다가 큰 금액은 아니었지만 그런 게 자주 있었으니까 차감을 하겠다 해서 그랬던 적이 두어번 있었어요.

연구자 : 사전에 예고하고 제하나요? 월급 줄 때 제하나요?

윤희지 : 사전에 얘기를 해요. 알바 시작할 때. 가르쳐줄 때 모자라거나 플러스 나면 적으라고 하고.

이민성 : 저는 월급 받을 때 깎아요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

아예 기본급 없이 인센티브로만 운영하는 경우도 있다. 판매하는 것에 비례해서 급여를 받을 수 없지만, 판매를 하지 못하면 아예 급여를 받지 못하는 구조로 최저임금제의 적용을 회피하고 있는 것이다.

김영우 : 티켓팅 같은 데에는 시급이 만원이라고 올려놓는데 막상 가보면 티켓 한 장도 못 팔잖아요? 돈을 안줘요. 그런 데들이 좀 짜증나죠. 시급 믿고 갔는데 기본급이 없고 인센티브로 나가버리니까. 만약에 진짜 말 그대로 하나도 못하고 돈 하나도 못 받으면 저는 그냥 완전 거지되는 거잖아요. 옛날에 티켓 한 장도 못 팔아가지고 집 못갈 뻔했었는데 팀장형이 만원 줘가지고 이걸로 집가라고 해서 겨우겨우 집 갔었어요. (남성, 21세, 스포츠 개별면접)

함정준 : 보험 파는 곳이 있는데 아웃바운드로 거기는 아예 기본급이 없고 실적이 없으면 아예 안 주거든요. 보험은 아예 안 줘요. 그게 교육을 받으면 100만원을 주는데 그것도 실적이 없으면 하루에 실적이 한 개 정도 되거든요. 그래서 실적이 없으면 아예 돈을 못 받아요. 애초에 기본급을 준다고 쓰여 있는데 막상 가면 안 줘요. (남성, 23세, 콜센터 FGI)

(6) 학습 관련 경험: 배움과 성장 없는 노동

직업계고 청소년들은 교육과정 중 일부를 학교가 아닌 사업체에 가서 ‘현장실습생’ 신분으로 보낸다. 그들은 교육을 받으러 현장에 나가지만, 그들은 교육을 받으러 온 학생이라기보다는

일을 하러 온 신입직원 같은 존재였다고 말한다.

지상훈 : 현장실습생들한테 그런 현장실습생 근로기준법이 따로 있잖아요. 그런 것처럼 현장실습생들을 가르칠 때, 교육시킬 때 그런 매뉴얼 같은 게 있으면 좋지 않을까. 체계도 없고...

연구자 : 좀 체계가 많이 없는 것 같아요?

지상훈 : 네. 그런 틀은 없는 것 같아요. 법으로만 그렇게 초과근로 안되고 그런 것만 있고, 그래서 상사 분들도 똑같이 대해주시는 것 같아요. 그냥 정규직 새로 들어오는 사람들이랑 똑같이.
(남성, 20세, 직업계고 현장실습 경험자)

학교에서는 신체적 폭력인 체벌뿐만 아니라 정서적 폭력인 욕설로부터 보호받지만, 산업현장에서는 성인 노동자로부터의 욕설과 모욕에 노출되기도 한다.

지상훈 : (친구가 나간 공장에서는) 딱 학교에서 온 친구들이 있었는데, 개가 상사가 갈구는 게 힘들어서 나갔대요.

연구자 : 혹시 어떤 방식으로 괴롭히는지 알아요?

지상훈 : 욕설이 컸던 것 같아요. (남성, 20세, 직업계고 현장실습 경험자)

학습을 목적으로 산업현장에 투입된 현장실습생들은 정서적 폭력에 그대로 노출된다. 처음 산업현장에 나가는 현장실습생들은 교과서에서의 용어와 현장에서의 용어가 다른 것에서도 혼란을 느낀다. 현장실습생들의 미숙함으로 인한 실수에는 가혹한 욕설이 뒤따르기도 한다.

지상훈 : 학교에서 용어를 배우잖아요. 기계 쪽. 근데 그게 좀 책에서 나오는 이론적인거랑 진짜 현장에서 쓰이는 말이.... 똑같은 건데 말이 말하는 게 달라가지고 의사소통이 안 되는.

연구자 : 혹시 어떤 방식으로 힘들게 해요?

지상훈 : 실수 같은 거해서 욕설을... 저희는 처음 나와 가지고 처음 경험하잖아요. 욕을 듣는 게...
(남성, 20세, 직업계고 현장실습 경험자)

현장실습생들은 교육을 받으러 산업체에 왔지만 교육을 잘 받고 있지는 못하는 상황이라고 생각하고 있었다. 현장실습생은 교육에 대한 권리보다는 일에 대한 의무가 더 큰 상황이었다.

연구자 : 회사에서 본인을 교육해주는 사람이 있나요?

지상훈 : 그런 건 딱히 없고 직원들이랑 똑같이 하는 것 같아요. 현장 관리자분이.

연구자 : (여기에 오는) 학생들은 현장실습생으로서 교육을 받으러 왔는데 교육을 더 잘 받고 있다고 생각하나요?

지상훈 : 그건 잘 안 되고 있는 것 같아요. (남성, 20세, 직업계고 현장실습 경험자)

이 연구에서 면담한 다른 10대 청소년들은 공부하는 시간을 쪼개서 일을 하고 있었다. 학교를 다니면서 일을 하고 있어, 공부할 시간이 줄어든다는 이야기는 하였지만 학습권을 침해받을 수준은 아니었다. 다만, 10대 학생들은 일을 하면서 직업과 관련된 기술학습을 하거나, 진로탐색을 하는 등의 도움을 받지는 못하고 있다고 이야기하였다. 이는 청소년들이 일하면서 무엇인가를 배우고 성장할 수 있는 괜찮은 일자리가 적기 때문일 것이다.

이고은 : 카페는 뭐라도 배우는 것 같은데 나중에 가면 별로 단순노동이잖아요 흠씨빙은 더 노동 같고.

연구자 : 공부할 시간이 없지요?

이고은 : 네 (여성, 17세, 10대 FGI)

연구자 : 일을 하면서 뭘 배우는 것 같나요?

이지성 : 기술적으로 아니고 정신적으로 배우는 것 같아요. 장사가 이렇게 힘들구나. 다들 장사하니까. (남성, 17세, 10대 FGI)

김연희 : 돈 벌기 힘들다. (여성, 18세, 10대 FGI)

최성준 : 저도 돈 벌기 힘들다. (남성, 18세, 10대 FGI)

20대 청소년들 역시 시간제 일자리가 진로 탐색에 도움이 되지 않는 것은 마찬가지였다. 편의점에서 일한 청소년이나, 콜센터에서 일한 청소년이나 마찬가지로 자신의 전공이나 진로와 무관한 일자리를 선택하는 경우가 많아 성장에 크게 도움이 되지 않는다는 의견이 많았다. 단, 사회생활을 경험해 봄으로써 대인관계 등에 간접적인 도움이 된다는 의견이 있었다.

연구자 : 지금 일하시는 게 향후 진로와 관련되어 있나요? 도움이 될까요?

이민성 : 아니요 제가 전공이 음악이라서 지금은 그런 일을 아예 안 하는데 그런 게 하나도 도움이 안 되지요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

강정한 : 직접적인 도움은 안 될 것 같고 간접적으로는 되지요 (남성, 21세, 편의점 FGI)

이정아 : 관련이 없는데 낯선 사람을 대할 때 그런 건 도움이 되요 (여성, 21세, 편의점 FGI)

이다혜 : 저도 완전 무관해요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

윤희지 : 저는 진로에 직접적인 건 아닌 데 그래도 탐색, 여러 가지 체험하면서 사람 상대하는 건 안 맞더라도 이런 걸 알 수 있어서 그런 건 괜찮다고 생각해요. (남성, 23세, 편의점 FGI)

김수진 : 전혀. (여성, 22세, 콜센터 FGI)

이지혜 : 어느 정도 도움은 될 것 같은데 그걸 경력으로 치고 싶지 않아요. (여성, 20세, 콜센터 FGI)

함정준 : 다른 아르바이트에서 많이 그래요. 콜센터에서 일 했다고 하면 그런 먼저 면접부터 보자고 해요. 멘탈이 세겠다 그런 분도 계세요. (남성, 23세, 콜센터 FGI)

(7) 인격침해 관련 경험: 존중받지 못하는 밑바닥 노동

① 일하는 청소년에 대한 무시, 모욕, 욕설 등 인격침해

청소년들의 노동은 가장 아래의 위계에서 무시와 모욕을 당하기 일쑤이다. 청소년들은 존중받지 못하는 것에서 오는 괴로움을 많이 토로한다. 이것은 때로 욕설이 되기도 하고, 성희롱이 되기도 한다. 이것이 부당하다는 것은 알지만 고용주나 높은 연배의 동료들에게, 그리고 손님들에게 함부로 항의할 수 없다. 이는 어느 일을 했던 간에 관계없이 대부분의 청소년들이 이야기하는 어려움이었다.

배달원들은 신속한 배달에 대한 압박을 받는다. 배달 업무에 처음 진입한 고등학생들은 배달 속도가 느려서 동료들에게 핀잔을 듣거나 욕설을 듣는 경우가 많다고 한다. 이러한 문화는 체화되어 같은 청소년들끼리 욕을 하는 행동은 반복된다. 폭력이 전이되는 것이다.

박동진 : 욕을 하지요. 때리지는 않아요. 기본적으로 고등학교 때 배달을 한다고 하면 때리는 애들은 없지만 욕이 일단 좀 많고, 개네한테는 욕이 편해요. 제가 스무 살 때 23세가 저한테 욕을 안했던 것 같은데 제가 23세가 되면서 스무 살한테는 욕을 안 해요. 그리고 알바 자체가 처음이다 보니까 잘 할 수가 없어요. 그것도 커요 그런데 스무 살짜리 애들이 와서 처음 하는 것과 17, 18세가 와서 처음 하는 거랑 좀 더 많이 같구는 것 같아요. 한 시간에 최소 3개는 빼 줘야 하는데 두 개 빼면 제가 더 뛰어야 되잖아요. 그런데 스무 살짜리가 두 개 빼면 이 새끼 정도로 간단히 끝나는데 17, 18세가 그렇게 하면 왜 왔냐고 한 시간에 두 개 뺄 거면 집에 있지 왜 왔냐? 꺼져라 하면서 같구는 거지요. 스무 살짜리한테는 그렇게 안 해요. (남성, 23세, 배달 FGI)

배달원들은 손님들의 무시와 잔심부름도 괴롭다고 했다. 심부름을 거절하기도 어렵고, 거절했다가는 모욕을 당할 수가 있어 그에 대한 적절한 대응을 하지 못하는 경우가 많다.

박동진 : (손님들도) 반말은 당연하고 심부름이나 아니면 학생이 오니까 무시를 한다든가. (남성, 23세, 배달 FGI)

원승현 : (배달하는 사람들) 만만하게 보면서 올 때 담배 한 갑 사와라 뭐 사와라 그런 식으로 반말하며 말해요 (남성, 23세, 배달 FGI)

웨딩홀은 노동강도가 센 편에 속하지만 10대 청소년이 일 할 수 있는 몇 안 되는 곳이다. 그렇기 때문에 청소년 지원자는 항상 쉽게 대체할 수 있는 자원이다. 청소년들은 이러한 특성

때문에 자신들이 존중 받기보다는 홀대 받는다고 생각한다.

박동진 : 험한 곳은 노가다 아저씨들 옥 걸쭉하게 하잖아요. 호텔 쪽 일도 진짜 힘들어요. 그렇기 때문에 저도 거기에 가서 애 거지새끼야. 빵이 있는데 먹어도 된다고 해서 먹으면서 설거지를 했는데 네가 거지냐고. 왜 먹냐고. (남성, 23세, 배달 FGI)

김연희 : 기본적으로 어리니까 홀대받는 것들이 있지요. 같이 일하는 사람한테 홀대를 받아요 (여성, 18세, 10대 FGI)

이고은 : 그릇이 너무 무겁고 빨리빨리 하라고, 저는 빨리하고 있는데. 그리고 손님들이 이것저것 시킬 때 여기저기에서 부르는데 다 저보고 하라고 하고 안 도와주고 그래요. 그렇게 많이 시키고 구두를 많이 신어요. 그리고 8시간 동안 계속 서 있어야 해요. 그런 경우 다리가 너무 아프고 웨딩 알바 하다가 많이 한 언니들이랑 알바생들이 신입들을 엄청 시켜요. 꿈을 준다고. 눈치를 줘요. 부르면 너 가라고 하고. 쉴 때도 하라고 하고 (여성, 17세, 10대 FGI)

이런 힘든 환경 속에서도 10대 청소년은 20대 청소년과는 다른 대우를 받는다. 적어도 20살이 되면 적어도 욕설을 듣지는 않게 된다고 한다. 밑바닥노동을 하는 10대 청소년들의 설움이다.

김지은 : 그리고 막상 한다 해도 대개 대우가 좋지 않은 경우가 많았어요. 성인이 되어서 그런 경우는 없었는데 아무래도 반말을 하는데 저희는 약간 설거지를 하다 보면 빨리해야 하는 게 많아요. 빨리해야 하니까 욕도 하고 그런데 성인이 되고나서는 그런 욕을 들은 적이 없어요. 존댓말을 해 주고. (여성, 20세, 배달 FGI)

원승현 : 반말은 일상적이에요 학생이라는 신분을 전부 다 아니까. 친구야 이것 아니잖아! 이런 식으로. 솔직히 스무 살이 넘으면 욕을 잘 못하는데 고등학생 들이 오면 기본적으로 애들이고 애네 말고 쓸 애들이 너무 많아요. 내일이면 볼 애들이 아니니까 그런 식으로 얘기를 해요. (남성, 23세, 배달 FGI)

김연희 : 그것도 똑바로 못하느냐 저는 똑바로 하고 있는데 그래요. 심하게 욕도 하고 바쁘니까. 계속 따라다니면서 능률 떨어지는 애라고 하는 거예요. 멍청한 애라고 하고. 한번 실수했다고 멍청하다고 하고. 짜증났어요. (여성, 18세, 10대 FGI)

택배상하차 역시 노동강도가 굉장히 세다고 알려져 있다. 근무시간도 늦은 밤과 새벽까지 이어져 작업자들의 피로도 역시 매우 높다. 한 청소년은 택배상하차에서 가장 힘든 것은 동료와 상관들의 욕설과 모욕이라고 하였다.

김영우 : 늘 하던 게 아니라 처음해보는 것도 해봐야 하고. 하면은 욕을 너무 많이 해가지고

그냥 가고 싶을 때가 너무 많아요. 왜냐하면 나도 모르는 게 있고 할 줄 아는 게 있고. 그럼 알려줘야 되는데 알려주기 보다는 그냥 욱부터 해버리니까 이게 저 뿐만이 아니라 처음 나오신 분들, 신입 분들, 그런 분들도 다 말하시는 부분이 많아서. 이 부분 좀 개선됐으면 좋겠어요. 제발 좀. (남성, 21세, 쉼터 개별면담)

콜센터는 대표적인 감정노동(emotional labor) 직종 중 하나이다. 콜센터의 청소년들은 고객들의 항의, 욕설, 비하, 성희롱에 일상적으로 노출되어 있다. 직장 내 조직에서의 압박과 고객들의 통화에서의 압박을 동시에 받은 경험을 말하던 청소년의 표정에서의 그 때의 고통이 묻어났다.

이지혜 : 팀장님이 욕설을 되게 많이 하셨어요. 그래서 실적 압박이 엄청 커요. 하루에 콜 수를 2-300건을 넘게 채워야 하니까. 그리고 전화가 길어지면 컴플레인이 들어오니깐 그 사람이랑 전화를 길게 해야 하는데 콜 수는 채워야 하는 게 힘들어. 정해진만큼 안하면 플러스 인센티브가 붙어야 하는데 한 명한테 붙잡히면 인센티브를 못 채우잖아요. 일한 만큼 돈을 많이 못 받는 것 같고 인바운드 아웃바운드 다 있었어요.⁶⁰⁾ (여성, 20세, 콜센터 FGI)

이예림 : 전화번호가 하나예요 다른 부서로 연결할 수 있는 곳도 없고 담당 부서로 연결할 수 있는 곳도 없어요. 고객센터 번호가 하나이기 때문에 다 여기에 욱을 해요 시스템 상 관리자한테 연락을 바꿔줄 수 있다거나 상급자 통화가 안 되기 때문에 저희가 욱받이 부서로 총알을 맞고 있는 건데, 전체가 다 그래요……. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

이지혜 : 연체 같은 것도 사람들이 연체가 길어지면 그 사람이 신용불량이 되니까 화가 나는 거예요 자기는 연체한 줄도 모르는데 연체가 있다고 하니까 거기에 대해서 금융거래에 대해서 논란이 되는 거잖아요. 자기가 잘못된 건데 왜 저희 쪽에서 안내를 안 해주느냐는 식으로 욕설을 많이 하고 그렇게 신용등급이 떨어지니까 화풀이 할 사람이 없어서 저희한테 하고 연체가 되면 돈을 안 빌려주니까 돈을 빌려달라고 떼를 쓰는 사람들이 많아요. (여성, 20세, 콜센터 FGI)

고객들의 항의는 남성 청소년에 비해 여성 청소년들에게 더 강하게 이루어진다. 적어도 콜센터에서는 동일한 업무라도 여자 청소년이 남자 청소년에 비해 더 모욕과 욕설 등에 취약한 것이다. 감정노동에서 여자 청소년들을 보호하기 위해 더 고심해야 하는 이유이다.

이예림 : 여자가 더 욱을 많이 먹는 것도 사실이고 남자가 낮은 목소리로 말하면 뭐라고 말을

60) 콜센터에서 인바운드는 외부에서 걸려 들어오는 전화를 받는 것, 아웃바운드는 내부에서 외부로 전화를 거는 것을 말한다. 인바운드는 소비자들의 주문과 상담을 받거나 컴플레인을 받는 역할을, 아웃바운드는 상품을 소개하거나 판매하는 역할을 주로 담당한다.

못하잖아요. 여자는 좋은 목소리도 말해야 되고 그러니까 욕을 더 많이 먹는 것 같아요. 확실히 달라요. 콜 자체도 보면 시간 자체가 항상 끝에 멘트는 더 문의사항 없으십니까? 라고 하는데 남자 분들이, 저희는 거래소마다 남자 분들의 비율이 높아요. 그런데 남자 분들이 물었을 때는 없어요. 하고 끊고 나중에 다시 통화하는데 여자들이 물었을 때는 지속적으로 추가 질문을 하는 경향이 있어요. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

② 성희롱

여성청소년들은 이러한 모욕적 언사에 더하여 성희롱을 당하기도 한다. 이번 연구에서 면담한 여성 청소년들에게 성희롱과 성추행에 대한 우려는 매우 높은 편이었으며, 남녀 청소년 모두 심각한 문제로 인식하고 있었다.

김지은 : 당연히 경험할 수 있는 일이라고 생각하지요. 왜냐하면 나와 관련 없는 일이라고 하기에는 너무나 많이 주변에서 일어나고 있기 때문에 나한테 일어난 것은 없어도 언제라도 일어날 수 있는 환경이니까 등한시할 수 없지요. (여성, 20세, 배달 FGI)

박동진 : 진짜 많이 봐요. 친구들이랑 얘기하다 보면 다 한 가지씩은 하고 있는 것 같아요. 여자 친구들이랑 얘기를 하다 보면 없는 친구들은 없는 것 같아요. (남성, 23세, 배달 FGI)

박성원 : 편의점 알바부터 시작해서 저는 병원 쪽으로 일을 알아보고 있는데 그런 곳도 많이 알아보는데 병원 쪽에 일하는 친구들 얘기도 들어보면 많이 심각해요. (남성, 23세, 배달 FGI)

이것은 비단 여성 청소년들만의 우려가 아니었다. 남자 청소년들도 성희롱을 목격하거나 들은 경험에 대해 상당히 불쾌해하며 분노하였다.

박동진 : 성인 여성이라면 성희롱을 당했으면 그래도 이것에 대해서 사건화를 시키고 알리고 뭔가 할 수 있는 방법들이 있는데 미성년자 여자가 성희롱을 당했다고 그렇게는 못 할 것 같아요. 오늘 한 이야기 중에 가장 중요한 이야기인 것 같아요 (남성, 23세, 배달 FGI)

김영우 : 제가 식당에서 알바 했었을 때, 한 번 있었는데 제가 당한 건 아니고 같이 일하는. 제가 직원이었고 당시 알바생이 있었어요. 알바생이 좀 예쁘장하게 생긴 사람이었는데 자꾸 엉덩이를 만지는 거예요? 지나가자마자 그래서 이제 여자애가 기분 나빠하고 있는데 진짜 더 이상 못... 제가 여자 남용하는 걸 제일 싫어한단 말이에요. 진짜 잘릴 각오하고 그 사람한테 가서 욕을 했는데 결국엔 안 잘렸어요..... 성추행 그런 거 보니까 기분이 나쁘니까 그런 것도 좀 없어지면 좋겠어요. 아예 그냥 밥을 먹으러

오거나 술을 먹으러 온 거지. 그렇게 성추행까지 해버리는 거면 좀 아니라고 보거든요. 손님인데도 불구하고. (남성, 21세, 쉼터 개별면담)

③ 성차별적 노동관행

남녀의 임금격차 문제를 다루는 연구들은 주로 남성의 소득이 여성보다 높은 상황의 불평등을 상정한다. 하지만 단기 일자리의 경우 여성이 남성에 비해 많은 돈을 받는 경우가 있다. 이는 주로 많은 남성 손님들을 상대해야 하는 특성에 기인한다. 이는 여성을 도구화하는 것 같아 부당하고 불쾌하다고 입을 모은다.

이민성 : 제가 당구장에서 거기도 자주 가는 당구장이었거든요. 저도 일하게 되면서 알게 됐고 충격적인 게 당구장 알바는 보통 여자만 뽑거든요 그게 손님들 때문이에요 제가 일할 때도 평일 알바생 어디 갔느냐 이런 얘기를 제일 많이 들었어요. 어르신 분들한테. 그런데 알바 금액에 차이가 있어요. 여자가 돈을 더 많이 받아요. 실제 누나가 저 보다 훨씬 많이 받았고 환경도 훨씬 좋았는데 그런 게 좀 제가 생각할 때는 안 좋아보였거든요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

강정한 : 남자가 봐도 여자가 좀. 저도 시급이 높아서 들어가면 골프장 알바 이런 건데 시급이 높아요 그런데 서빙만 한다고 적혀는 있는데 시급이 높으니까 이상해서 지원을 안 했는데 그런 식으로 당구장이나 남자 손님들이 많이 찾는 그런 데는 좀 여자들만 뽑으면서 시급을 높게 해서 여성들을 성도구화 시키면서 예쁜 여성들을 뽑고 그런 사람들한테 돈을 많이 주고 그런 것에 대해서 약간 너무 돈으로 사람이 거래되는 것 같은 느낌이 들어서 기분이 별로예요. (남성, 21세, 편의점 FGI)

청소년들은 특정 영역에서 여성에게 더 많은 돈을 지급하는 것이 젊고 예쁜 여성에 대한 상품화이며, 단순한 노동이 아닌 다른 무엇을 기대하는 것 같아 부당하다고 느끼고 있었다.

윤희지 : 이런 걸 보면 얼마나 여성들이 상품화 되어있는지 알 수 있는 것 같아요 남자들은 그냥 시급이 8천원이면 여자들은 12000원 줘요. 예쁜 여성들 뽑아서 남자들 보기 좋으라는 거잖아요 그건 여성을 상품화 시켜서 너는 상품이니깐 예쁘게 앉아만 있으라고 대우하는 거니까 사소하게 가게에 들어가도 여성들이 상품화가 되어있는데 실제로 거리에 다니는 여성들도 별 다를 게 없잖지 하고 여성을 자연스럽게 성상품화로 보게 되는 인식이 많은 것 같아요. 그런 인식이 자연스럽게 스며들 것 같아서 그런 식으로 성상품화로 여성을 해석하는 웨이터나 이런 것을 좋게 보지 않아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이다혜 : 부당하다고는 생각해요 시급 자체가 남자랑 여자가 차이가 많이 나다 보니까 뭘 바라는지? 그런 생각도 들고……. (여성, 22세, 편의점 FGI)

이런 환경에서 손님들은 일하는 여성 청소년들에게 단순한 업무가 아닌 것을 기대하게 되고, 이러한 상황이 성희롱을 발생시키는 구조라고 생각하고 있었다. 업주 역시 예외는 아니었다.

윤희지 : 돈을 많이 주는 게 그냥 많이 주는 게 아니고 그런 식으로 응대하기는 원하는 거예요
 짹짹거리는 것도 다 받아주기를 원하고 그런 걸 요구하기 때문에 시급이 높은 거거든요
 요 그게 되게 불쾌해요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

윤희지 : 그리고 손님은 왕이다 이런 게 있잖아요. 그래서 알바생을 하급으로 봐요 편의점이나
 어디 알바든 일어나는 게 다 “손님이 왕이다”라는 이런 인식이 있기 때문에 알바생을
 하급으로 취급해서 막 부려도 되는 사람처럼 굴어요. 특히 성희롱 같은 건 여자이고
 그러면 더 심하겠지요. 여자이고 더 아래로 느껴지면 막 대해도 되는 사람으로 느껴
 지니까 성희롱이 더 심해지는 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이정아 : 저는 맨 처음 편의점 알바 했을 때 그때가 20세이고 곧 21세가 될 때인데 사장님이
 5, 60대 정도 됐는데 절 너무 어리게 봐서 저도 성인이잖아요 20세이면. 호칭을 좀
 해주면 좋겠는데 그냥 “예뻐!” 이런 식으로 했던 적이 있어요. 그런데 저는 그런
 말 듣기 싫은데 하지 말라고도 못하고 항상 저는 알바생이니까 손님들한테만 친절하
 게 대하면 되는데 그런 말 들으면 기분이 나쁘잖아요. 표정이 안 좋아지면 왜 어렵게
 하냐고 하고, 처음엔 웃고 밝아서 뽀얏는데 요즘은 왜 안 웃냐고 하고, 편의점에 저
 혼자 서 있으면 만만해 보일 수 있으니까 손님 없을 때 들어와서 전화기 빌려달라고
 해서 빌려줬는데 저도 모르게 번호 따 가고. (여성, 21세, 편의점 FGI)

성차별적인 용모규정도 존재했다. 여자 청소년들은 성차별적 용모 규정이 업무수행에는
 방해가 된다고 생각하고 있었으며, 짧은 치마나 꽉 끼는 옷 등은 부담스럽다고 이야기했다.
 이러한 규정 차이는 구인구직 사이트에서도 쉽게 찾아볼 수 있다고 했다.

이고은 : 공고 모집을 보면 여자는 길어요. 머리가 길면 망을 해야 하고 단발 같은 경우는 묶
 어야 하고 검은 구두 5센티 정도 신고 오라고 하고 스타킹도 살색 스타킹에 화장도
 너무 진해도 안 되고 안 해도 안 되고 적당히. 안 해도 안 된다고 해요 진한색조 화
 장도 안 된다고 하고. (여성, 17세, 10대 FGI)

김연희 : 저는 알바 갈 때 치마를 입고 간 적이 있는데 바지 입고 싶었는데 치마를 입고 빨
 리빨리 하라고 하니까. 그리고 꽉 끼요 타이트해서. 그런 게 불편했어요. (여성, 18세,
 10대 FGI)

윤희지 : 웨딩홀이 특히 많고 악세서리 파는 곳이 많은데 연극영화과 학생 승무원 우대 조건에
 키는 164에서 168로 상세히 적어놓고 구두는 몇 센치 신고 어떤 경우에는 정장도
 입고 오라는 경우도 있고 상세히 쓰여 있어요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

이민성 : 보통 갖춰 입어야 하는 경우에는 정장이 90%이상인데 본인 정장입고 가는 경우도 있고 바지랑 구두는 본인 걸로 하고 상의는 유니폼을 주는 곳도 있고 개인 걸 입고 가야 하는 경우도 있어요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

이다혜 : 000 보면 남자는 슬랙스 바지인데 여자는 짧은 미니스커트 입고 서빙을 하더라고요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

이에 대해 여자 청소년들이 바라는 것은 큰 것이 아니었다. 구두가 아닌 운동화를 신고, 딱 붙는 치마와 유니폼이 아닌 편한 옷을 입고, 렌즈가 아닌 안경을 쓰고 일을 하는 것이다.

이정아 : 제 친구는 햄버거 집에서 일을 했었는데 00버거라고. 그런데 평소에 화장을 안 하고 다니는데 알바 면접을 보러갈 때는 화장을 하고 갔어요. 알바 뽀히고 나서 평소에 화장을 안 하니까 평소처럼 안하고 안경 쓰고 갔는데 실장님인가가 안경 쓰지 말라고 하더라고요 그 다음부터는 렌즈 끼고 다니다 렌즈 끼는 게 불편하다고 그만뒀어요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

김연희 : 운동화 같은 것만 신게 해 줘도 좋을 것 같아요. (여성, 18세, 10대 FGI)

이고은 : (바라는 것은) 유니폼 치마 딱 안 붙는 것. (여성, 17세, 10대 FGI)

일하는 여자 청소년들이 경험하는 외모차별도 있었다. 이에 더하여 함께 일하는 동료들로부터 외모 평가를 당하며 등급을 부여받는 모욕적인 경험이 있기도 하였다. 이런 불쾌한 경험으로 일을 그만두는 사례도 있다고 한다.

이고은 : 웨딩홀에서 많이 그래요. 레스토랑 같은 경우는 매니저가 되게 인신공격이나 이런 걸 많이 해요. 품평. 여자 애들 보면서 휴게실에서 자기들끼리 평가하고 있고 그런 경우가 많아요……. 정도가 있는데 이렇게 하는 경우는 그냥 넘어가는데 몸의 신체를 나누어서 A부터 D까지 해서 매기고 순위 나누고 성격까지 포함시켜서 알바를 한곳에서 하면 세 번은 그런 일이 있는 것 같아요 3개월에 세 번이면 한 달에 한 번 정도는 해요. 제가 듣는 게 그것뿐이지 그 뒤에 있는 말은 정확히는 모르는 거니까 지나다가 엿듣는 거지 다는 모르는 거지요 (여성, 17세, 10대 FGI)

외모차별은 업무차별에도 영향을 미친다고 하였다. 외모차별로 쉬운 업무와 어려운 업무로 나뉘어 배정받기도 하는 부당한 일을 경험한 사례도 있었다. 이것은 일하는 여성 청소년이 경험하는 성희롱에 해당하며, 이를 기반으로 한 외모차별과 업무차별로까지 이어지는 문제라 할 수 있다.

이고은 : 1순위 애들은 매니저가 쉬운 일만 시키고. 다른 알바생들은 그럴 권한이 없으니까 매

니저가 우리 애는 좀 쉬라고 하고 안 좋은 애를 많이 꼽 주고 외모나 그런 게 아니면 몸매나 이런 게 낫을 경우에는 힘든 걸 엄청 시키고, 저는 써빙 알바를 했을 때 사장님이 운영하시는 분이 프랜차이즈가 아니라 그냥 내서 하는 건데 사장님과 매니저가 다 남성인데 손님들이 오거나 아니면 소주 홍보하려고 옷 입고 이런 사람들이 있어요. 그러면 등급을 매기더라고요. 얼굴은 A, 성격은 C, 웃는 걸 보니까 B정도 되겠네! 이런 식으로, 알바생이 아닌 외부인 여자를. 저도 알바생이라 몰랐는데 나중에 들어보니까 그런 식으로 다 매기더라고요. 저도 그런 식으로 당한 적도 있고 되게 많아요. 여자애들 처우 같은 것. 차별 같은 게 있어요. 은근히. 이 업무에 대한 것도 여자라서 안 뽑는 것도 있고 일에 대한 건 아닌데 품평 같은 게 갈 때마다 모든 직종에 다 있어요. 그런 걸 어떻게 바꿀 수는 없지만. (여성, 17세, 10대 FGI)

④ 일하는 청소년에 대한 무시, 모욕, 욕설 등 인격침해 예방 방안 (콜센터의 예)

청소년들은 자신들의 일 중에서 가장 힘든 일이 모욕을 당하는 것이라고 한다. 이러한 상황을 개선하지 않으면 청소년 노동기본권을 보장하기는 어려울 것이다. 콜센터에서 일하는 상담원들이 제안한 자신들의 인격 보호를 위한 방안은 크게 세 가지였다. 첫째는 “끊을 수 있는 권리”를 주는 것, 두 번째는 “상담원 존중을 위한 캠페인을 펼치는 것”, 세 번째는 “통화내용에 대한 처벌”을 하는 것이었다.

현재는 세 번에 걸친 욕설에 끊을 수 있지만, 이를 악용하여 두 번째 경고까지만 욕설을 하고 이후 전화를 끊기까지 한 시간 반 이상 시간을 끌기도 한다.

김수진 : 저 일할 때는 옛날에는 사람이 쌍욕을 하면 못 끊었대요. 상담원이 먼저. 그런데 이제 제가 일할 때는 세 번인가 경고하고 끊겠습니다. 하고 끊을 수 있다는 거예요 그 뒤로는 많이 그런 게 없어졌다고 하더라고요. 옛날에는 심했대요. (여성, 22세, 콜센터 FGI)

이예림 : (욕설에 대한 신고를) 하면 좋은데 오래 걸리잖아요. 그래서 하나하나일 것 같아요. 기업 입장에서든 그 한 명 때문에 오랜 시간 버려야 되는 거잖아요 어떻게 보면. 2시간이나 1시간 안에 그 사람한테 벌을 내려주는 것도 아니고 있으나마나 기업 입장에서는 안할 것 같아요. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

외부로 전화하여 상품소개와 가입을 권유해야 하는 아웃바운드의 특성상, 수신거부를 미리 확인할 수 있으면 고객과 상담원 모두가 덜 불편해질 수 있을 것이란 의견도 있었다.

김수진 : “Do not call”이라고 사람이 먼저 전화하지 마세요라고 말을 하면 “전화를 더 이상 안 받겠습니까? 마케팅 동의 안 하겠습니까?” 그러면 하지 말라고 하면 해주는 게 있어요. 안에 마케팅 전화를 못 받게 하는 걸 먼저 알고 있으면 먼저 해달라고 말을 하면 해 줄 텐데 그걸 아예 모르고 있으니 짜증나서 그렇게 말하는 것 같아서 그런 걸 알려주면

좋지 않을까 해요. (여성, 22세, 콜센터 FGI)

최근 시도되고 있는 콜센터의 통화연결음을 이용한 캠페인도 좋은 반응을 얻었다. 통화연결음에 상담원도 누군가의 가족이고 인격체라는 것을 인지할 수 있는 멘트를 넣는다면 지금보다는 부드러운 상담이 가능해질 수 있을 것이란 의견이었다.

함정준 : 캠페인처럼 앞에 멘트 나오는 건 정책으로 해도 괜찮을 것 같아요 꼭 청소년이 아니어도 그 시스템 자체가 앞에 1, 2분 어차피 기다리는 시간이 있으니까 그 시간에 나오는 것 듣는 사람은 듣겠지만 좋은 정책인 것 같아요. (남성, 23세, 콜센터 FGI)

김수진 : 저도 그렇게 전화 연결음에서 경고의 말을 세계 해주면 좋겠어요. 욕하면 구속 한다 그렇게. 세계 말해야 알아듣지 조용히 말하면 듣지도 않아요. (여성, 22세, 콜센터 FGI)

이예림 : 캠페인을 많이 해서 사람들에게 많이 알려졌으면 좋겠어요. (여성, 21세, 콜센터 FGI)

마지막으로 모욕적인 통화를 한 사람을 강력하게 처벌해야 콜센터의 인격침해 사례가 줄어든다는 의견도 있었다. 기업 차원에서 소비자를 처벌하는 것은 손해를 감수해야 하는 행동이지만, 직원보호를 위한 방안을 마련하는 것도 반드시 필요할 것이다.

이예림 : 이 사람이 처벌을 받아서 어느 정도 벌금을 내거나 이런 식으로 실제 있을 수 있는 걸 알고 있으면 사람들이 좀 더 주의를 할 것 같아요 (여성, 21세, 콜센터 FGI)

(8) 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 제도적·사회문화적 변화 방향

① 청소년 노동에 대한 인식 전환 : 부정적 시각에서 긍정적 시각으로

대부분의 면담에 참여한 청소년들은 자신들의 노동기본권이 보장 받기 위해서는 우리 사회의 인식이 변화되어야 한다고 생각했다. 이를 위해서는 인식개선, 홍보, 그리고 교육이 필요하다고 생각하였다. 그것은 청소년들이 스스로 느끼기에 청소년 ‘알바생’에 대한 존중이 너무 부족하기 때문이다. 그들은 사람들이 일하는 청소년들을 깔보거나 하대한다고 생각하고 있었다.

이고은 : 알바라고 깔보는 게 있잖아요. 청소년이면 더 깔봐요. 한 단계 더 낮춰서. 홀씨빙에서 알바하는데 손님들이 있는데 청소년이잖아요 그러면 재는 약간 노는, 가출하는 애들

인가? 라는 말도 하고, 그런 말이 들리더라고요. 그리고 노는 애들 아니냐 이런 얘기도 하고. (여성, 17세, 10대 FGI)

이민성 : 제가 일하면서 느낀 게 제가 무슨 알바를 하느냐에 따라서 저를 보는 사람들의 시선이 되게 다르다는 걸 많이 느꼈거든요 알바 자체에 대해서도, 그래서 제도도 물론 필요한데 사회 인식 자체가 제일 중요하잖아요. (남성, 22세, 편의점 FGI)

윤희지 : 저는 알바생을 너무 하급으로 취급하는 인식이 좀 없어졌으면 좋겠어요. 그리고 알바생들도 하기 싫은 건데 사장님이 시키니까 억제로 돈 받고 일 하니까. 언제 잘릴 지 노심초사하면서 하는 그런 일도 많거든요 그래서 알바생을 너무 약자같이 하급 취급하는 그런 인식이 없어졌으면 좋겠어요. 알바생도 당당한 일자리로 대우받는 그런 게 있었으면 좋겠어요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

한 청소년은 일을 하는 청소년은 불량청소년이 아니라 자신의 상황에서 최선을 다하여 열심히 사는 청소년들이라고 이야기했다. 그들은 돈을 벌어야 하는 이유가 있고, 스스로 그 욕구를 충족시키고 있다. 이들에 대한 재평가가 필요한 이유이다.

② 노동기본권 보장을 위한 미디어 홍보

사람들의 인식 개선을 위한 방안으로 교육과 홍보가 제시되었다. 일부 청소년들은 정규교육 내의 노동권과 노동인권 교육을 찬성하였지만, 일부 학생들은 집합교육에 대한 강한 반발을 가지고 TV나 SNS를 활용한 캠페인을 제안하였다. 일하는 청소년들이 주로 사용하는 매체를 통해 접근성을 높여야 한다는 것이었다.

이민성 : 되게 추상적이기는 하지만 캠페인이 제일 좋은 것 같아요 그래서 제도가 정착되는 것도 중요한데 그런 게 더 활발히 되면 어차피 문제는 사람들 인식 개선이 가장 큰 거니까 그런 게 좋지 않을까 생각합니다. (남성, 22세, 편의점 FGI)

원승현 : 교육보다 SNS나 주위 사람들이 알바 하는 사람이 많다 보니까 근로계약서를 꼭 써야 된다는 걸 모르는 사람이 없어요. 업주가 이렇게 되면 잘못 된 거다 그러는 데 그런 얘기를 많이 하니까 꼭 교육을 해서 아는 게 아니기 때문에 교육이 다른 정책을 해도 좋을 것 같아요. (남성, 23세, 배달 FGI)

이정아 : 저는 어떤 교육장에 들어가서 다 같이 받는 것보다는 젊은 사람들이 SNS 많이 이용하니까 유튜브 영상 보기 전에 광고하잖아요, 5초 정도, 조금이라도 보여주는 게 있고 자주 보면 자기도 모르게 머릿속에 들어가니까 그런 걸 이용하면 자세히는 몰라도 적어도 내가 어느 건 알아야겠다. 그런 게 있으니까……. (여성, 20세, 편의점 FGI)

청소년들은 유명 연예인을 활용한 구인구직 사이트의 광고가 매우 효과적이었다고 생각하고 있었다. 청소년들의 눈높이에 맞는 캠페인이 지속적으로 전개될 필요가 있다는 것이다.

원승현 : 해리, 수지가 있잖아요. 신고를 어디에 해야 할지 모르는 사람이 꽤 있을 것 같아요. 노동청에 해야겠다는 걸 알고 있지만 1316에 전화해라 그런 게 있잖아요. 화장실에도 붙어있고 그런 것처럼 카드 뉴스 SNS 광고 CF에 해야지 언제까지 애들 잡아놓고 교육하고 특강 하나요? 타겟이 어차피 10대 20후반부터 초반이라고 하면 친구의 친구한테 들고 TV 스마트 폰 안 하는 청소년이 없잖아요. 그 접근성이 높을 것 같은데……. (남성, 23세, 배달 FGI)

박동진 : 저는 그것에 대해서 될 수 있다고 생각하는 게 제가 흡연자인데 담배를 피는 것에 대해서 해롭다고 생각하지 않아요. 그런 과학적 근거도 없고 그걸 인정한 법적인 사례도 없고 그래서 담배가 나쁘다고 생각하지 않는데 처음으로 담배를 끊어야겠다고 느낀 이유가 담배 공익광고가 장난이 아니잖아요. 그래서 우리 한 해에 담배 금연 때문에 들어가는 예산 중 공익광고 예산이 1% 정도로 알고 있는데 실제로 효과는 1%가 70%이상의 효과를 보인다고 하니까. (남성, 23세, 배달 FGI)

강정한 : 유튜브에서, 일본의 경우에는 지자체마다 시급이 다르잖아요. 시급이 바뀌는 경우에 지하철 광고판에 그걸 인지하는 지자체가 있대요. 그런 규정을 도입하는 것도 좋을 것 같아요. (남성, 21세, 편의점 FGI)

일부 청소년들은 구인구직 사이트를 활용하는 비율이 점점 높아지고 있기 때문에 이러한 사이트를 활용한 홍보가 매우 효과적일 것이라고 생각하였다.

윤희지 : 알바 구직 사이트 들어갈 때 마다 동영상이 떠오. 알바 구직사이트를 제일 많이 찾는 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

강정한 : 그런 부분에 대해서는 접근성을 가까이……. (남성, 21세, 편의점 FGI)

이다혜 : 예. 000 앱 들어가서 하는 게 좋아요. 동영상 강의가 좋아요. (여성, 22세, 편의점 FGI)

윤희지 : 저는 알바 공고에 같이 올라오면 좋을 것 같아요. 근로계약을 써야 된다는거 알바 할 때 기본적인 것 몇 가지 알고 넘어가야 될 걸 알바 공고를 클릭하면 공고 밑에 안을 수 있게 그러면 좋을 것 같아요. 몇 가지라도 알 수 있게 하면 좋을 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

③ 중고등학교, 대학교에서의 노동기본권 교육

정규교육과 대학교육에서 노동권과 노동인권을 다루어야 한다는 의견도 있었다. 배달노동을

하는 청소년은 교육을 통해 일자리에 따라 사람을 차별하는 사회적 분위기를 바꾸어야 한다고 주장하였다.

박동진: 이들이 그러한 편견을 갖고 있는데 그 편견들이 그들을 단정 짓는다고 해야 되나? 어차피 대학교 안 갈 건데 고등학교 인문계 나와서 바로 취업할 것도 아니고 대학 안 갈 건데 그냥 일하는 애들도 있는데 그런 애들이 일을 한다고 해서 부정적으로 보는 건, 교육을 한다고 했잖아요. 그런 식으로 교육을 해서 편견을 없애는 걸로 보호를, 선입견을 안 갖게 해 주는. 그런 전반적인 교육이 필요해요. (남성, 23세, 배달 FGI)

대학생들의 시간제 노동 비율도 높으므로 대학에서의 교육이 필요하다는 의견도 있었다. 대학의 신입생 오리엔테이션을 통해 관련 정보를 필수적으로 제공하고, 추후 필요시 정보를 더 얻을 수 있도록 제도화하자는 의견이었다.

윤희지 : 요즘은 대학생들 새내기들 O/T 많이 하잖아요. 그런 데에서 교육을 해 주면 좋을 것 같아요. 왜냐하면 20세가 되는 애들이 들어가는 곳이 대학이라는 곳이 제일 많고 또 스무 살이 되면 알바를 시작하는 사람들이 제일 많잖아요. 그런 데에서 교육을 하면 좋을 것 같아요. 자발적으로 참여하는 강의는 별로예요. 다 같이 무조건 듣게 하고 그 중에서도 안 듣는 애들은 안 들으면 그만이니깐 그렇게 하고 왜냐하면 알바를 당장 언제 하게 될지 모르는데 그걸 당장은 안 할 수도 있지만 언젠가는 하게 될 텐데 무조건 일단 흘러들던 안 듣던 교육을 시키고 무조건 시키는 식으로 가야 될 것 같아요. (여성, 23세, 편의점 FGI)

무엇을 교육 내용에 넣을지에 대해서는 매우 실제적인 부분이 필요하다고 하였다. 급여를 받기 위한 통장을 개설하는 방법 등 실제 청소년의 입장에서 교육내용을 생각해봐야 한다는 의견이었다.

이고은 : 그런데 교육 과정에 노동에 대해서 뭔가 할 때 돈 관련 은행이나 그런 것도 쓸 수 있게 같이 넣어주면 좋겠어요. (여성, 17세, 10대 FGI)

연구자 : 최저임금, 휴게시간 등 이런 걸 학교에서 가르쳐주면 어떨까요?

이고은 : 좋지요.

이지성 : 좋아요. (남성, 17세, 10대 FGI)

연구자 : 사회 시간에 선생님이 알려주는 건?

이고은 : 좋아요. (여성, 17세, 10대 FGI)

최성준 : 나쁘지 않을 것 같아요 (남성, 18세, 10대 FGI)

이연희 : 좋아요. (여성, 18세, 10대 FGI)

④ 고용주에 대한 노동기본권 교육

청소년들만 변한다고 해서 청소년 노동문제가 해결되는 것은 아니다. 한 청소년은 고용주에 대한 노동기본권 교육이 이루어져야 많은 부분이 개선될 것이라 이야기하였다. 고용주들이 좋은 노동환경을 제공해줄 때 청소년들이 권리 침해를 당하지 않고 노동할 수 있기 때문이다.

강정한 : 저는 노동자보다는 사용자가 먼저 노동 가이드라인을 먼저 알아야 된다고 생각해요. 그런 의무가 제도적으로 있으면 좋겠어요. 저희가 아무리 그런 규정을 알고 있어도 사용자가 안 지키려고 하니까 이런 문제가 발생하는 거라고 생각하고 그런 문제에 대해서 대학생이나 고등학생들한테 교육을 한다고 하면 가이드라인 카드 같은 걸 팜플렛으로 배포한다든가 그런 방안이 좋을 것 같아요. 그래서 고용주도 교육을 시켜야 해요. (남성, 21세, 편의점 FGI)

⑤ 근로감독의 강화

마지막으로 청소년 노동환경에 대한 근로감독이 강화되어야 한다. 아르바이트를 하는 청소년에서 현장실습을 경험한 청소년까지, 많은 일하는 청소년들은 정부의 적극적인 근로감독을 바라고 있었다. 당장 근로감독이 크게 개선될 것으로 생각하는 청소년은 없었지만, 현실을 개선하기 위한 가장 중요한 변화 중 하나임에는 틀림이 없을 것이다.

지상훈 : 좀 어려운 부분인데 단속강화가 좀 필요하지 않을까요?

연구자 : 어떤 면에 있어서?

지상훈 : 초과근로나 부당한 일 당하는 거.

연구자 : 근로감독을 더 잘해달라…….

지상훈 : 네. 어렵겠죠? (남성, 20세, 직업계고 현장실습 경험자)

3) 일하는 청소년 면담조사 시사점

이상으로 일하는 청소년들을 대상으로 한 면담조사의 결과를 정리하고, 이에 대한 권리보장의 시사점을 도출하면 다음과 같다.

권리영역 구분	권리침해 경험	권리보장 시사점
일자리에 대한 권리 (구직과 해고 관련 경험)	- 부족한 청소년 일자리 - 일자리에 대한 치열한 경쟁 - 안 좋은 일자리로 밀려남 (부모 동의서 문제) - 초과모집문제	- 일자리 제공 필요 - 청소년 친화적 일자리 제공 - 취약계층 청소년을 위한 일자리 제공 - 동의서 개선 혹은 폐지 필요 - 친권자(후견인) 동의서 문제 개선 혹은 폐지 - 초과모집 및 임금getti 금지 필요
일 할 조건에 대한 권리 (노동조건 미인지 경험)	- 근로계약서 미작성 - 법률·행정 용어의 어려움	- 근로계약서 작성에 대한 노동 감독 강화 필요 - 근로조건에 대한 명확화 필요 - 쉬운 용어로 법률, 행정용어 변경 필요
안전에 대한 권리 (위험과 안전 관련 경험)	- 취객의 폭력과 위협 - 금지물품 판매요구 - 위험한 근무조건 - 위험에 대한 미보장 - 고위험 고수익 구조	- 성인들의 변화 필요 - 청소년 판매금지 물품에 대한 검증장치 마련 - 배달 청소년에 대한 보호장치 필요 - 산재보험 가입 및 부상치료에 대한 대응 필요 - 오토바이 출력 제한 필요
건강에 대한 권리 (건강이상 경험)	- 손님의 욕설과 폭언 - 무조건적인 감당 - 정신적 스트레스로 인한 육체적 건강 이상	- 성인들의 변화 필요 - 일하는 청소년 건강검진 필요 - 감정노동 청소년에 대한 정신건강 보호 필요
적절한 보상에 대한 권리 (부적절한 보상 경험)	- 최저임금 미적용 - 부당한 임금삭감	- 장애인에 대한 최저임금에 대한 확대 적용 및 적절임금 마련 - 수습기간 부당적용에 대한 처벌 강화 - 부당한 임금삭감에 대한 근로감독 강화
학습에 대한 권리 (학습 관련 경험)	- 배움 없는 노동 - 성장 없는 노동	- 현장실습의 매뉴얼 필요 (일하면서 배울 수 있는 조건 마련) - 청소년의 진로와 관련된 일자리 마련
인격보호에 대한 권리 (인격침해 관련 경험)	- 무시, 모욕, 욕설 - 성희롱 - 성차별적 관행	- 청소년의 인격권 침해 시 사업장 차원의 대응장치 마련 (고소, 고발 등) - 콜센터 등 폭언 및 성희롱 대응 필요 - 성차별, 외모차별 등 노동문화 개선 및 적극적 보완 장치 마련
전반적 권리보장 방안		- 인식개선 - 청소년 노동에 대한 인식 전환 - 홍보 - 노동기본권 보장을 위한 미디어 홍보 - 교육 - 중고등학교, 대학교에서의 노동기본권 교육 - 고용주에 대한 노동기본권 교육 - 근로감독 - 일하는 청소년들이 정당한 노동환경 속에 있는지 확인하기 위한 지속적인 근로감독 필요

2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호서비스 분석⁶¹⁾

1) 학교 밖 청소년 노동기본권 보호서비스 분석

(1) 학교 밖 청소년의 노동시장 참여현황과 지원체계

① 학교 밖 청소년의 노동시장 참여현황

학교 밖 청소년의 개념, 범주, 유형 등에 대한 사회적 또는 학술적 합의는 아직 명확히 이루어지지 않고 있는데, 이는 학교 밖 청소년을 바라보는 사회적 시각이 다양하다는 점과 학교 밖 청소년이라는 집단 내에서도 다양한 특성을 보이는 유형이 존재하기 때문이다. 과거에는 학교를 떠난 청소년을 학교생활에 적응하지 못한 청소년으로 바라보는 관점으로 이해되는 경우가 많았기 때문에 이들을 ‘중도탈락자’, ‘탈학교 청소년’, ‘학업중단청소년’과 같은 용어를 활용하다가, 최근에는 가치중립적이고 긍정적인 시각으로 바라보는 시각이 확대됨에 따라 ‘학교 밖 청소년’이라는 용어를 사용하고 있다. 특히 2015년 이들을 지원하기 위한 ‘학교 밖 청소년 지원에 관한 법률’이 제정되면서 ‘학교 밖 청소년’이라는 용어를 사회·정책적으로 사용하고 있다.

학교 밖 청소년과 관련된 연구에서는 이들을 학령기 연령에 있는 청소년 중에서 여러 가지 이유로 ‘현재 학교에 적을 두지 않고 있는 청소년’(백혜정, 송미경, 신정민, 2015)으로 정의하고 있다. 또한 학교 밖 청소년 지원에 관한 법률 제2조에 따르면 ‘학교 밖 청소년’이란 「초·중등교육법」 제2조의 초등학교·중학교 또는 이와 동일한 과정을 교육하는 학교에 입학한 후 3개월 이상 결석하거나 같은 법 제14조제1항에 따라 취학의무를 유예한 청소년, 「초·중등교육법」 제2조의 고등학교 또는 이와 동일한 과정을 교육하는 학교에서 같은 법 제18조에 따른 제적·퇴학 처분을 받거나 자퇴한 청소년, 「초·중등교육법」 제2조의 고등학교 또는 이와 동일한 과정을 교육하는 학교에 진학하지 아니한 청소년을 의미한다. 이 정의에 따르면 학교 밖 청소년은

61) ‘노동기본권 취약계층 청소년’ 개념과 범주에 대한 사회적·학술적·정책적 합의가 있지는 않지만, 여기서는 청소년이라는 동일한 연령대 내에서 일반적인 청소년에 비해 상대적으로 노동시장 참여과정과 노동기본권 보호를 받을 수 있는 기회나 여건의 제한을 받거나 보다 적극적인 사회적 개입이 없는 일반청소년과 동등하게 노동권 보장을 위한 혜택을 받을 수 있는 기회로부터 배제되기 쉬운 계층을 의미함. 대표적으로 학교 정규교육과정에서 벗어나 있는 학교 밖 청소년이나 가정으로부터 직접적인 보호를 받기 어려운 가출 청소년 등을 들 수 있으며, 이들은 학교내 노동관련 교육을 받기 어려울 가능성이 높고 부모나 보호자로부터의 보호를 받기 어려울 가능성이 높음. 여기서는 이들을 대상으로 전문적인 서비스를 제공하는 정책전달체계인 학교밖 청소년 지원센터와 청소년쉼터의 노동기본권 보장관련 서비스 등에 대한 내용을 분석하였음. 이 부분은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

학업을 중단한 청소년을 포함하여 노동에 참여하고 있는 청소년이나 비진학 청소년과 같은 대상을 모두 포괄하는 의미로 활용될 수 있다.

학교 밖 청소년을 보호하고 건강한 성장을 지원하기 위한 다양한 지원정책은 사회적 관심의 증대와 관련연구의 발전, 관련 법 제정을 계기로 지속적으로 강화되어 왔다. 지역사회에서 학교 밖 청소년이 직업, 진로에 대한 상담을 받을 수 있는 꿈드림센터의 설치와 운영, 청소년 상담복지센터 등이 운영 중이며 취업을 위한 직업훈련, 취업성공패키지 등의 서비스도 함께 제공되고 있다.

학교 밖 청소년을 발굴하고 지원하고자 하는 노력이 지속되고 있지만 대부분의 학교 밖 청소년이 정규교육과정을 벗어나 학업을 중단하였거나, 노동시장에 참여하는 등 다양한 형태로 생활하고 있기 때문에 그 규모를 명확히 파악하는 것은 매우 어렵다. 따라서 통계적 추정을 통해 그 규모를 파악하고 있는 상황이다. 윤철경, 성운숙, 최홍일, 유성렬과 김강호(2017)의 연구에서는 학교 밖 청소년의 규모를 만 7세~18세와 만 19세~24세로 구분하여 규모를 별도로 추정하고 있다. 먼저 만7~18세를 대상으로는 주민등록 인구통계, 교육통계연보를 기반으로 학령인구 및 학생 인구수를 산출하고 외국인 자녀, 고등학교 조기졸업자 수 등을 반영한 규모를 보고하고 있다. 그 결과에 따르면 2012년 453,743명으로 추정되었던 만 7세~18세의 학교 밖 청소년 규모는 2013년 442,598명, 2014년 428,663명, 2015년 기준 405,849명으로 매년 감소하는 추세인 것으로 나타난다. 만 19~24세의 학교 밖 청소년 규모는 2014년 기준 378,527명, 2015년 기준 370,906명인 것으로 추정하고 있다. 그러나 기초자료의 한계 등으로 인해 명확한 추정에 어려움이 있으며, 연구자마다 학교 밖 청소년의 규모 추정치가 20만 명~50만 명 등으로 다르게 나타나고 있음을 고려 할 필요가 있다.

청소년이 학교 밖으로 나오게 되면 일반적으로 국가 차원의 교육과정에서 벗어나 대안학교를 다니거나, 직업훈련을 받거나, 기타 보호시설에서 생활하는 등 다양한 대안적인 활동을 찾게 된다. 학교 밖 청소년의 이행경로를 유형화하기 위한 선행연구들이 있는데, 대표적으로 윤철경, 최인재, 유성렬과 김강호(2015)의 연구에서 학업형, 직업형, 무업형, 비행형으로 이행경로를 분류하였으며 이경상과 조혜영(2005)은 특정한 기관 소속 여부를 중심으로 진학지향형, 취업지향형, 방임형으로 구분하여 총 6가지 유형으로 분류하였다. 이러한 유형 중 노동시장에 참여하고자 준비하고 있거나 이미 참여하고 있는 학교 밖 청소년은 이경상과 조혜영(2005)의 연구에서는 40.2%⁶²⁾, 윤철경 외(2017)의 연구에서는 36.7%정도인 것으로 나타나고 있다. 이는 상당수의 학교 밖 청소년이 노동시장에 참여하고 있거나 참여하고자 하고 있음을 보여주는 결과라고

할 수 있다.

윤철경 외(2017)의 연구에서는 2013년부터 학교 밖 청소년의 종단조사를 위한 패널을 구축하여 지속적으로 조사를 진행하고 있다. 조사 내용 중에 학교 밖 청소년의 일(아르바이트) 경험에 대한 조사문항을 포함하고 있기 때문에 학교 밖 청소년의 전반적인 일경험 실태를 파악할 수 있는 기초자료를 제공하고 있다. 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험률의 변화를 살펴보면, 일 경험률은 점차 상승하는 추세인 것으로 나타났다(<표Ⅳ-5>참조).

보다 구체적으로 살펴보면 2013년 아르바이트 참여율이 22.5%였던 것에서 2015년 38.4%까지 증가하였다가 2016년 44.3%, 2017년 43.1%인 것으로 나타나 최근의 학교 밖 청소년의 아르바이트 경험률이 전반적으로 40%정도로 나타나고 있다. 다른 학교 밖 청소년들을 대상으로 한 연구와 비교하였을 때 비교적 낮은 수치로 다른 연구에서는 상대적으로 높은 비율인 약 60% 정도의 학교 밖 청소년들이 일경험에 참여하고 있는 것으로 나타나기도 한다(고용노동부, 2011).

표 Ⅳ-5 학교 밖 청소년 일(아르바이트) 경험률 변화(2013년-2017년)

(단위 : 명, %)

구분	2013		2014		2015		2016		2017	
	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율	사례 수	비율
아르바이트를 하고 있음	111	22.5	170	34.4	188	38.1	189	44.3	137	43.1
아르바이트를 하고 있지 않음	383	77.5	324	65.6	306	61.9	238	55.7	181	56.9
계	494	100.0	494	100.0	494	100.0	427	100.0	318	100.0

* 주 : 윤철경 외(2015:131), 윤철경 외(2016:71), 윤철경 외(2017:71)의 표 및 분석결과를 참고하여 재구성 함.

학교 밖 청소년이 참여하고 있는 아르바이트 업종의 경우 각 연도별로 기타에 응답한 경우가 가장 많은 것으로 나타났으며 그 다음으로 카페 등 서빙, 중국집, 패스트푸드점, 분식점 등에서의 배달·서빙 업무에 종사하고 있는 경우가 많은 것으로 나타났다. 이와 달리 이미 아르바이트 등 노동시장에 참여한 경험이 있는 학교 밖 청소년을 대상으로 조사한 김지경과 이상준(2015)의

62) 이경상·조혜영(2005)의 연구에서는 기관에 소속되어 있는 학업중단 청소년을 대상으로 설문조사를 진행하였으며, 진로설정 유형을 세분화 하여 순수진학형, 아르바이트형, 취업형, 진로미결정형으로 나누어 분석하였다. 그 중에서도 노동시장에 참여하거나 참여할 예정인 아르바이트형 4.6%, 취업형 35.6%를 합산한 수를 제시하였다.

연구에서 조사한 근무 업종 결과에 따르면, 가장 많이 근무하고 있는 곳은 편의점 22%, 2순위 음식점/레스토랑 18%, 3순위 뷔페 및 연회장 8%인 것으로 나타났다.

특히나 이들은 주당 평균 4.87일을 근무하며 1일 평균 근로시간은 8.22 시간으로 나타나 상당히 긴 시간동안 근무하고 있는 것으로 조사된다. 김지경과 이상준(2015)의 연구에서도 평균 근무시간이 비슷하게 나타나 5시간 초과~8시간 미만 일하는 학교 밖 청소년이 응답자의 36%였으며, 10시간 이상 근무한다는 응답도 12%로 다른 조사대상자인 중·고등학교 재학생, 대학 재학생, 대학 비진학 청소년들에 비해 10시간 이상 근무하고 있는 응답자의 비율이 가장 높은 것으로 나타났다. 이는 노동시장에 참여하고 있는 청소년들 중에서도 학교 밖 청소년이 상당히 긴 시간 노동을 하고 있으며 단순한 '일 경험'의 성격을 벗어나 직업으로서의 일자리로서의 성격을 지닌다고 할 수 있을 것이다(안선영 외, 2014).

또한 장시간 잦은 근로로 인해 월평균 임금도 상당히 높은 것으로 나타나지만, 이들 중 상당수의 청소년이 최저임금을 받지 못하는 것으로 조사되었다. 김지경과 이상준(2015)의 연구에서는 근로에 참여하고 있는 학교 밖 청소년의 23.1%가 최저임금보다 낮은 임금을 받고 근무하고 있는 것으로 나타났으며, 2016년 학교 밖 청소년 패널조사 데이터를 통하여 확인해 본 결과 아르바이트에 참여한 학교 밖 청소년 중 19%정도가 최저임금보다 낮은 임금을 받고 근무하고 있는 것으로 파악되었다.

노동시장에 참여하고 있는 학교 밖 청소년의 상당수는 최저임금 미지급 외에도 부당행위 또는 부당처우를 받은 경험이 상당수 있는 것으로 파악된다. 특히나 이들은 용돈을 포함해 생활비를 충당하고자 하는 목적으로 일 경험을 하는 경우가 상당히 높은 것으로 나타나며(김지경, 이상준, 2015), 뿐만 아니라 부모와 함께 거주하지 않으면서 경제적 사유로 일을 하는 유형이 학교에 계속 다니고 있는 청소년들에 비해 상당히 높은 것으로 나타난다(김지경, 박창남, 정윤미, 2014). 당장의 생활비 충당을 목적으로 하는 근로는 열악한 노동조건 환경에 놓인 일자리에도 불구하고 진입할 수밖에 없는 가능성을 높게 만들고 학교 밖 청소년들이 저임금, 열악한 환경에서 부당한 처우를 받을 가능성을 증가하게 만들 수 있다.

김지경과 이상준(2015)의 연구에 따르면, 아르바이트에 참여하고 있는 학교 밖 청소년은 학교 재학생, 대학재학생, 대학비진학생에 비해 초과근무를 요구받거나 최저임금보다 낮은 시급을 받거나, 부당서약서를 작성하도록 하는 등의 부당처우 경험률이 상대적으로 높은 것으로 파악되고 있다. 이러한 결과는 학교 밖 청소년들이 다른 청소년들에 비해 열악한 노동환경에 놓여 있을 가능성이 높음을 알려주며 동시에 이들에 대한 체계적인 보호체계의 마련이 필요함을

보여준다고 할 수 있고, 이러한 맥락에서 학교 밖 청소년을 대상으로 전문적인 서비스를 제공하는 학교 밖 청소년지원센터의 관련된 기능과 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있다.

② 학교 밖 청소년지원센터 주요기능과 현황

학교 밖 청소년지원센터는 2015년 시행된 ‘학교 밖 청소년 지원에 관한 법률’에 근거하여 설치되었으며, 학교 밖 청소년의 개인적 특성과 욕구를 고려하여 상담과 교육, 직업체험 및 취업 등 자립지원을 통해 학교 밖 청소년이 건강한 사회구성원으로 성장할 수 있도록 지원하는 기능을 담당하고 있다.

학교 밖 청소년지원센터의 주요 기능으로는 첫째, 학교 밖 청소년 발굴·연계 강화사업으로, 학교 밖 청소년지원센터를 중심으로 교육청, 경찰청, 법무부(검찰청 포함), 가정법원 등 유관기관 간 연계망 구축을 통해 학교 부적응 초기부터 상담 등 관리 기능을 강화하는 동시에 학업중단 위기 청소년 관련 정보 및 상담 연계사업을 실시하고 있다.

둘째, 학교 밖 청소년의 개별적인 특징을 고려한 세분화된 지원을 실시한다. 학습에 관심이 높은 청소년을 위해 학습 멘토링사업과 검정고시 지원, 대학입시를 위한 설명회 개최등을 진행한다. 직업에 관심이 있는 청소년을 위해서는 적성검사나 직업탐색 기회를 제공하는 등의 서비스를 제공하고 있다. 이 밖에 학교 밖 청소년을 대상으로 건강검진을 실시하고 있으며, 사회 전반의 인식 개선을 위한 사업을 진행한다.

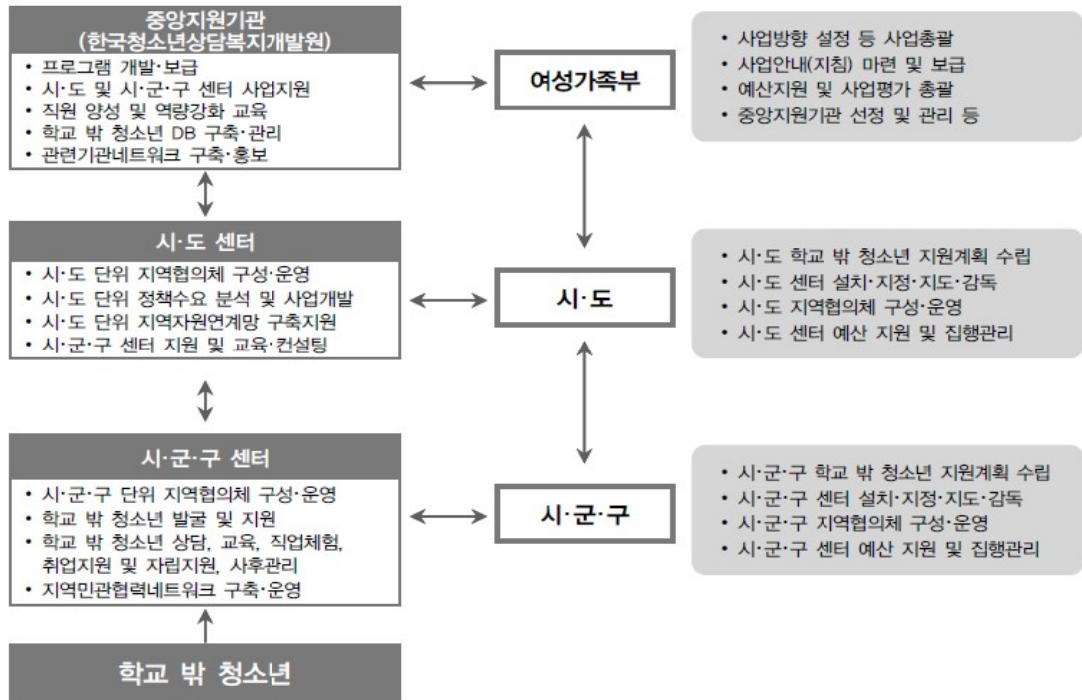
2018년 현재 전국 206개소가 설치되어 운영되고 있으며(<표 IV-6>), 전국에 산재하여 있는 센터를 위한 종합적인 기관인 한국청소년상담복지개발원과, 시도센터, 시·군·구 센터의 전달체계를 갖추고 있다.

표 IV-6 학교 밖 청소년지원센터 현황(2018년)

(단위:개소)

전체	서울	부산	대구	인천	광주	대전	울산	세종	경기	강원	충북	충남	전북	전남	경북	경남	제주
206	25	15	9	9	6	3	5	1	31	10	13	15	10	16	15	20	3

* 자료 : 여성가족부(2018: 821)



* 자료 : 여성가족부(2018: 817)

【그림 IV-1】 학교 밖 청소년지원센터 운영체계

여기서는 학교 밖 청소년의 노동시장 참여 실태에 대한 분석보다는 이들에게 필요한 다양한 서비스와 프로그램을 제공하고 있는 정책전달체계로서 학교 밖 청소년지원센터에서 실시하고 있는 노동기본권 보호를 위한 서비스 현황과 종사자의 인식 등에 대한 분석을 실시하였다.

(2) 학교 밖 청소년지원센터의 노동기본권 보호서비스 현황

① 조사개요

학교 밖 청소년지원센터를 이용하는 청소년의 노동기본권 보장과 관련된 서비스의 현황과 관계자 인식 등을 파악하기 위해 전국의 학교 밖 청소년지원센터를 대상으로 조사를 실시하였다. 조사는 한국청소년상담복지개발원의 협조를 받아 전국의 202개 학교 밖 청소년지원센터를 대상으로 관련 공문과 조사지를 발송하여 2018년 1월 23일~2월 1일까지 메일을 통해 회수하는 방식으로 진행하였고 최종 분석에 사용된 조사지는 112개였다.

주요 조사내용은 청소년학교 밖 청소년지원센터의 종류와 지역, 학교 밖 청소년지원센터종사자의 노동권 관련 교육 수강 경험과 인지정도, 센터이용 청소년들의 노동실태, 프로그램의 실시현황 및 정부정책과 센터의 역할에 대한 항목을 포함하였다. 이를 통하여 학교 밖 청소년들의 노동현황을 대략적으로 파악하고 청소년의 노동권 보장을 위한 서비스 전달체계에 대한 보다 구체적인 개선점과 정책방안을 도출하고자 하였다.

조사에 참여한 종사자가 근무하는 학교 밖 청소년지원센터의 사·도별 구성을 보면, 경남(14.3%), 경기 13명(11.6%), 서울 12명(10.7%) 등의 순으로 전국 학교 밖 청소년지원센터의 사·도별 분포와 비교하였을 때 경남지역의 종사자가 상대적으로 많이 참여하였고, 경기지역 종사자가 상대적으로 적게 참여한 것으로 파악되었다. 그 외의 지역에서는 큰 차이를 보이지 않았다(<표 IV-7>참조).

표 IV-7 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자 지역별 구성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	112	100.0
서울	12	10.7
부산	10	8.9
대구	4	3.6
인천	6	5.4
광주	2	1.8
대전	3	2.7
울산	3	2.7
세종	1	.9
경기	13	11.6
강원	6	5.4
충북	7	6.3
충남	7	6.3
전북	4	3.6
전남	10	8.9
경북	6	5.4
경남	16	14.3
제주	2	1.8

기관의 도시규모 특성을 살펴보면, 대도시에 소재한 경우가 33.9%, 중도시 32.1%, 소도시가 33.9%로 조사되었다(<표 IV-8>참조).

표 IV-8 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자 도시규모별 구성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	112	100.0
대도시 (특별시광역시)	38	33.9
중도시 (사군구)	36	32.1
소도시 (읍면)	38	33.9

조사에 참여한 종사자가 현 기관에서 근무한 평균기간은 약 27.72개월로 2년 3개월 정도인 것으로 나타났다(<표 IV-9>참조).

표 IV-9 조사 참여 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 근무 기간(평균)

(단위: 명, 개월)

구분	사례 수	평균 근무기간	
		평균	표준편차
전체	112	27.72	18.14

② 조사결과

학교 밖 청소년지원센터 종사자 중 청소년의 노동권 보장과 관련된 교육을 수강한 경우는 총 112명 중 86명으로 약 76.8%가 수강 경험이 있는 것으로 나타났다. 교육을 받은 세부적인 내용을 파악해 보면, 한국청소년상담복지개발원에서 진행하는 전문인력양성교육의 일환으로 수강한 경우가 37.6%, 희망센터 교육이 25.7%, 개인적으로 신청한 관련 교육을 수강한 경우는 23.8%, 기타에 응답한 경우는 12.9%인 것으로 나타났다.

학교 밖 청소년지원센터 종사자가 청소년 노동권과 관련된 기본적인 지식을 알아야 할 필요성을 얼마나 인지하고 있는가에 대해서는 10점 만점(필요함에 동의 10점)으로 조사한 결과 평균 9.34점으로 응답해 청소년의 노동권과 관련해서 현장 실무자가 기본적인 지식을 알고 있어야

한다는 사실에 매우 동의하는 것으로 나타났다. 이를 도시규모별로 살펴보았을 때에도 대도시 9.84점, 중도시 9.27점, 소도시 9.27점으로 나타나 도시규모에 따라 큰 차이를 보이지 않는 것으로 나타났다(<표 IV-10>참조).

표 IV-10 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 관련 지식 필요성 동의정도

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	111	9.34	1.09
대도시 (특별시광역시)	38	9.47	1.05
중도시 (사군구)	36	9.27	1.15
소도시 (읍면)	37	9.27	1.14

* 주 : '나는 청소년 노동권 관련 기본지식 습득이 필요하다': 동의하지 않음(0), 동의함(10)

그밖에 응답자를 제외한 다른 학교 밖 청소년지원센터 종사자분들에게도 청소년 노동권 보장에 대한 기본적 지식의 필요성을 얼마나 인지하고 있는지 질문한 결과 평균 9.22점으로 나타났다. 즉, 학교 밖 청소년지원센터에 근무하고 있는 대다수의 종사자들이 청소년의 노동권과 관련된 기본적인 지식을 습득하고 있어야 한다는 사실에 매우 동의하고 있다고 할 수 있다.

청소년 노동권과 관련된 법령상 규정 10개를 제시하고 이에 대한 인지여부를 확인한 결과 총 10개의 규정 중 응답자가 알고 있는 항목의 평균 개수는 9.46개인 것으로 조사되었다. 또한 종사자의 노동권 교육 수강여부에 따라 인지하고 있는 법령 개수에 차이가 있는지 살펴보기 위해 t-test를 실시하였다. 분석결과, 교육을 수강한 경우가 수강하지 않는 경우에 비해 인지하고 있는 법령의 평균개수가 상대적으로 많은 것으로 나타났으며 이는 통계적으로 유의한 것으로 나타났다($t=3.213$, $p<.01$).

표 IV-11 노동권 교육수강여부에 따른 인지하는 법령 개수 차이

(단위: 명, 개)

구분	사례 수	평균	표준편차	t
교육수	수강함	86	9.63	0.06
강여부	수강안함	26	8.88	0.22

3,213**
(df=28,352)

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

노동권과 관련된 주요법령에 대한 인지도를 보다 세부적으로 파악해 보기 위하여 10가지 항목에 대한 인지도를 조사하였다. 조사결과 10개 항목 중 가장 많이 인식하고 있는 것은 (3)근로계약서를 작성하고 이를 교부해야 한다는 것과 (4)성인과 동일한 최저임금의 적용과 관련된 사항으로, 응답자의 전원이 이를 알고 있는 것으로 응답하였다. 그러나 (7) 청소년도 퇴직금을 받을 수 있다는 것에 대해서는 응답자의 81.3%만 인지하고 있어 다른 항목들에 비해 낮은 인지도를 보이는 것으로 조사되었다(<표 IV-12>참조).

표 IV-12 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 관련 주요항목 인지 정도

(단위:%)

문항	안다 (%)
1) 나는 청소년 중 만 15세 이상 청소년만 근로가 가능하다는 것을 알고 있다	105 (93.8)
2) 나는 청소년 아르바이트 지원 시 제출해야 하는 서류를 알고 있다	105 (93.8)
3) 나는 청소년이 근로를 하기 위해서 사업주와 근로계약서를 작성하고 이를 교부해야 한다는 것을 알고 있다	112 (100.0)
4) 나는 청소년도 성인과 동일한 최저임금이 적용되는 것을 알고 있다	112 (100.0)
5) 나는 청소년고용금지업소를 알고 있다	108 (96.4)
6) 나는 청소년도 연장, 야간, 휴일근로를 할 경우 가산임금을 받을 수 있다는 것을 알고 있다	107 (95.5)
7) 나는 청소년도 퇴직금을 지급받을 수 있음을 알고 있다	91 (81.3)
8) 나는 청소년도 유급휴일과 휴가를 받을 수 있음을 알고 있다	105 (93.8)
9) 나는 청소년을 예고 없이 해고할 수 없다는 것을 알고 있다	106 (94.6)
10) 나는 청소년도 일을 하다가 다쳤을 때 산재보험법이나 근로기준법이 적용된다는 것을 알고 있다	108 (96.4)

청소년이 근로를 하면서 어려움이 있거나 피해를 입었을 시 관련된 상담을 진행하거나 도움을 받을 수 있는 기관으로 알려져 있는 청소년전화, 청소년근로권익센터, 청소년 근로보호센터 및 기타 항목에 대한 종사자의 인지여부를 조사하였다. 그 결과 1388 청소년전화는 모든 응답자가 인지하고 있는 것으로 조사되었다. 다음으로 고용노동부에서 운영하고 있는 청소년근로권익센터 61.3%, 여성가족부에서 운영하고 있는 청소년근로보호센터 49.5% 순으로 인지하고 있는 것으로 나타났다. 기타에 대해서도 17.9%정도가 응답한 것으로 나타났는데 고용노동부로 응답한 경우가 가장 많았고 ‘청소년노동인권센터’에 대한 응답이 그 뒤를 이었다(<표 IV-13>참조).

표 IV-13 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 청소년노동기본권 보호관련 기관 인지 정도

(단위: %)

구분	안다 (%)
청소년전화 1388	112 (100.0)
1644-3119 청소년 근로권익센터	68 (61.3)
#1388 청소년 근로보호센터	55 (49.5)
기타	20 (17.9)

다음으로 개별 학교 밖 청소년지원센터의 학교 밖 청소년의 이용현황과 아르바이트 상황을 파악해 보고자 대략적인 센터별 청소년 실인원수, 센터 이용 청소년의 일 경험 비율을 조사하였다. 먼저 지난 1년간 1회 이상 학교 밖 청소년지원센터를 이용한 청소년 실 인원 수는 평균 197.03명인 것으로 나타났다. 또한 도시규모별로 파악해본 결과 대도시는 평균 225.73, 중도시는 평균 236.13명, 소도시는 평균 132.02명인 것으로 나타났다(<표 IV-14>참조).

표 IV-14 학교 밖 청소년지원센터 이용 청소년 실 인원 수(평균)

(단위: 명)

구분	사례 수	실인원원수 (평균)	
		평균	표준편차
전체	111	197.03	154.03
대도시 (특별시광역시)	37	225.73	132.07
중도시 (시군구)	36	236.13	184.72
소도시 (읍면)	38	132.02	121.02

지난 2017년 1년 간 실 인원 청소년 중에서 아르바이트 혹은 취업 등을 통해 일을 한 경험이 있는 청소년(1회성, 단기아르바이트 경험자 포함, 전체 실인원 중)은 전체 평균 37.05% 정도로 응답한 것으로 나타났다. 도시규모별로는 대도시 평균 34.24%, 중도시 평균 41.86%, 소도시 평균 35.23%로 조사되어 중도시에서 종사하고 있는 응답자의 평균 아르바이트 경험률이 가장 높은 것으로 조사되었다(<표 IV-15>참조).

표 IV-15 학교 밖 청소년지원센터 청소년 중 일 한 경험이 있는 청소년 비율 (지난 1년간)

(단위: %)

구분	사례 수	아르바이트 경험률 (평균)	
		평균 (%)	표준편차
전체	111	37.05	27.81
대도시 (특별시광역시)	37	34.24	27.53
중도시 (시군구)	36	41.86	29.58
소도시 (읍면)	38	35.23	26.47

학교 밖 청소년지원센터를 이용하면서, 일을 한 경험이 있는 청소년의 노동권과 관련된 권리에 대한 지식 정도가 전반적으로 어떠하다고 생각하는가에 대한 질문에 10점만점(잘 알고 있음에 동의 10점)으로 조사한 결과 평균 4.26점으로 응답한 것으로 나타났다. 도시규모별로 나누어 살펴보았을 때에도 평균 4점대로 큰 차이를 보이지 않았다(<표 IV-16>참조).

표 IV-16 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 노동기본권 관련 지식 정도

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	110	4.26	1.85
대도시 (특별시광역시)	37	4.51	1.89
중도시 (시군구)	35	4.02	1.93
소도시 (읍면)	38	4.23	1.74

* 주 : '근로경험이 있는 청소년의 노동권 관련 권리에 대한 지식은 어느정도라고 생각하는가': 0 - 10까지 동의 정도

근로경험이 있는 청소년이 일하기 전 혹은 일을 하는 과정에서 근로와 관련된 상담을 요청하거나 고충을 토로한 청소년의 비율을 조사한 결과 전체 응답자 평균 11.37%로 응답하였다. 즉 센터 종사자가 경험한 일하는 청소년의 10명 중 1명 정도는 일경험과 관련된 상담 또는 고충을 토로하는 것으로 조사되었다(<표 IV-17>참조).

표 IV-17 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 상담 또는 고충 토로 비율

(단위: 명, %)

구분	사례 수	평균 (%)	표준편차
전체	110	11.37	16.31
대도시 (특별시광역시)	36	12.38	17.47
중도시 (사군구)	36	10.00	15.34
소도시 (읍면)	38	11.71	16.41

일경험이 있는 청소년의 상담 또는 고충의 내용은 주로 임금(최저임금, 주휴수당, 가산수당 등)과 관련된 내용으로 응답자의 약 31% 정도가 경험한 것으로 나타났다. 다음으로는 근로시간 (16.8%), 취직 시 필요한 서류(12.5%)의 순 이었다(<표 IV-18>). 기타 응답으로는 직장 생활에서 경험하는 대인관계의 어려움, 청소년에 대한 차별적 대우 혹은 부정적인 언행 등이 있었다.

표 IV-18 일 한 경험이 있는 학교 밖 청소년지원센터 청소년의 상담 또는 고충 내용

(단위: %)

구분	경험률 (%)
취직 시 필요한 서류 (근로계약서, 부모님동의서, 가족관계증명서 등)	29 (12.5)
임금 (최저임금, 주휴수당, 가산수당 등)	72 (31.0)
근로시간 (휴게시간, 연소근로자 법정근로시간 등)	39 (16.8)
해고 (부당해고, 해고예고수당 등)	21 (9.1)
4대보험 (4대보험 가입, 산재, 실업급여 등)	16 (6.9)
폭행, 성희롱	15 (6.5)
청소년고용금지업소	4 (1.7)
노동청 진정 및 신고방법	16 (6.9)
손해배상 등과 관련된 부당서약서 작성	8 (3.4)
기타	12 (5.2)

다음으로 상담이나 고충을 들은 후 센터 종사자의 개입방법에 대하여 조사하였다. 그 결과, 응답자의 37.7%가 응답한 간접 개입이 가장 많은 것으로 나타났고, 관련기관연계 26.8%, 기타 (16.7%)의 순인 것으로 조사되었다(<표 IV-19>참조).

표 IV-19 청소년의 고충 또는 상담 후 종사자의 개입 내용

(단위: %)

문항	경험률 (%)
개입하지 않음	4 (2.9)
관련기관연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역ngo 등)	37 (26.8)
지역노무사 연계	4 (2.9)
직접 개입(업주 만남 등)	18(13.0)
간접 개입(교육 프로그램 진행 등)	52 (37.7)
기타	23 (16.7)

학교 밖 청소년지원센터를 이용하는 청소년 중 ‘일하는 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육을 실시할 필요성이 있는가’에 대하여 동의 정도를 10점 만점 (동의 10점)으로 조사하였다. 조사결과 응답자들은 노동권에 대한 교육의 필요성에 대하여 평균 8.96점 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이를 도시규모별로 살펴본 결과 대도시는 평균 9.05점, 중도시 평균 8.88점, 소도시 평균 8.94점으로 나타나 평균 8점대의 점수로 조사되었다(<표 IV-20>참조).

표 IV-20 학교 밖 청소년지원센터 청소년 노동기본권 안내 및 교육의 필요성 인식

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	111	8.96	1.28
대도시 (특별시광역시)	37	9.05	1.02
중도시 (사군구)	36	8.88	1.40
소도시 (읍면)	38	8.94	1.41

* 주 : ‘학교 밖 청소년지원센터 이용 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육이 필요하다고 생각하십니까?’:
0 - 10까지 동의 정도

다음으로 학교 밖 청소년지원센터에서 청소년들을 위해 현재 실시하는 청소년 노동권 교육 프로그램(단순 상담은 아님)이 존재하고 있는지에 대하여 조사한 결과 프로그램이 있다고 응답한 경우는 총 110명 중 80명 약 72.7%가 프로그램이 있다고 응답하였고, 30명(27.3)은 현재 실시하는 프로그램이 없다고 응답하였다.

학교 밖 청소년지원센터에서 실시하고 있는 노동권과 관련된 보호프로그램이 있다고 응답한

응답자를 대상으로 실제 센터에서 이루어지고 있는 교육에 대하여 보다 자세히 조사하였다. 응답자의 절반이 넘는 58.5%가 두드림 프로그램의 일환으로 노동권과 관련된 프로그램을 진행하고 있다고 응답하였으며, 기관의 자체교육프로그램 19명(17.9%), 공인노무사회연계 ‘찾아가는 근로권익교육’을 진행하고 있다는 응답이 16%인 것으로 나타났다(<표 IV-21>참조).

표 IV-21 학교 밖 청소년지원센터 노동기본권 보호프로그램 유형

(단위: %)

문항	비율 (%)
전체	106(100.0)
두드림 프로그램의 일환으로 진행하는 프로그램	62 (58.5)
공인노무사회(청소년근로권익센터) 연계 ‘찾아가는 근로권익교육’	17 (16.0)
자체 교육 프로그램	19 (17.9)
기타	8 (7.5)

현재 학교 밖 청소년지원센터에서 실시하고 있는 청소년 노동권 교육 프로그램 진행시 어려움이 있는지에 대한 조사결과, 프로그램 진행에 어려움이 있다는 응답이 54.1% 없다고 응답한 경우는 45.9%로 나타났다.

어려움의 내용과 관련해서는 기관 종사자가 관련 법률에 대한 전문지식 혹은 교육을 수강할 기회가 부족해 어려움이 있다는 응답이 기타 응답자의 23.1%로 가장 많았으며 교육자료 내용보강 및 프로그램 업데이트의 필요성에 대한 응답이 20.5%를 이었고 청소년 특성에 맞는 흥미유발의 어려움 10.3% 등의 순으로 조사되었다.

일하는 학교 밖 청소년의 노동권을 보호하기 위하여 앞으로 학교 밖 청소년지원센터에서 담당할 수 있는 역할에 대하여 조사하였다. 그 결과 가장 중요하게 수행해야 할 업무 1순위로 교육기능에 응답한 응답자가 82명(74.5%), 타기관 소개 및 연계기능 15명(13.6), 상담기능 9명(8.2)의 순으로 응답한 것으로 나타났다. 업무 2순위로는 상담기능 49명(44.5%), 타기관 소개 및 연계 30명(27.3%)교육기능 17명(15.5%)의 순으로 조사되었다. 마지막 3순위로는 타기관 소개 및 연계기능(32.1%), 상담기능(25.7%), 홍보(22.9%)역할 등의 순으로 나타났다(<표 IV-22>참조).

표 IV-22 학교 밖 청소년지원센터의 청소년노동기본권 보호를 위한 기능 (1-3순위)

(단위: 명, %)

구분	전체	교육기능	상담기능	중재 및 옹호 기능	타기관 소개 및 연계 기능	지역사회 홍보기능	기타
1순위	110 (100.0)	82 (74.5)	9 (8.2)	1 (0.9)	15 (13.6)	2 (1.8)	1 (0.9)
2순위	110 (100.0)	17 (15.5)	49 (44.5)	4 (3.6)	30 (27.3)	10 (9.1)	0 (0.0)
3순위	110 (100.0)	7 (6.4)	28 (25.7)	14 (12.8)	35 (32.1)	25 (22.9)	0 (0.0)

정부에서 현재 청소년의 노동권을 보호하기 위해 실시하고 있는 정책 중에서 학교 밖 청소년의 노동권보장을 위해 어떤 제도가 유용하다고 생각하는지 조사하였다. 현행 정책에 대해서 학교 밖 청소년지원센터 종사자들은 대부분 평균 8점대의 점수를 준 것으로 나타났다. 특히 청소년이 안전하게 일할 수 있는 일터 발굴 및 지정에 대한 정책에 평균 8.71점을 주어 조사 항목 중 가장 높은 평균 점수를 받은 것으로 조사되었다. 반면 청소년 전담 근로감독관 지정, 청소년 근로조건 지킴이 지정을 통한 청소년 근로조건 보호체계 강화에 대해서는 평균 7.69점을 주어 조사 항목 중 가장 낮은 평균점수를 보였다(<표 IV-23>참조).

이 밖에 정부에서 학교 밖 청소년들의 노동권을 보장하기 위해 필요한 정책이나 사업이 있다면 어떤 것이 있다고 생각하는지 자유 기술로 질문한 결과 총 응답자 112명중 83명이 응답하였다. 답변 중에서도 청소년을 대상으로 하는 노동권 교육을 강화하거나 의무화해야 한다는 응답이 응답자의 약 20.5%로 가장 많은 것으로 나타났다. 다음으로 신고절차를 간소화하고 불법고용한 사업주에 대한 처벌을 강화해야 한다는 응답이 19.3%, 사업주를 대상으로 청소년의 노동권에 대한 교육을 실시하고 자격요건을 마련해야 한다는 응답 16.9% 등의 순으로 나타났다.

표 IV-23 학교 밖 청소년의 노동기본권 보장을 위한 정책의 유용성

(단위: 명, 점)

문항	평균(표준편차)
법위반 사업장 합동단속 및 점검 강화	8.03(1.98)
청소년 전담 근로감독관 지정, 청소년 근로조건 지킴이 지정을 통한 청소년 근로조건 보호체계 강화	7.69(2.21)
카카오톡, 모바일 앱, sns 등 청소년근로보호에 대한 정보제공 및 문자상담 제공을 통한 신고 편의성 향상	8.16(1.71)
일을 하면서 고용주 혹은 관리자의 부당처우가 있을 때 상담 및 권리구제를 담당하는 센터 기능 강화	8.25(1.89)
청소년고용사업주를 대상으로 하는 청소년 근로보호제도 교육 실시 및 강화	8.16(2.12)
청소년이 있는 학교, 혹은 청소년 관련 유관기관로 전문가가 찾아가 청소년이 알아야 할 권리에 대한 교육 및 상담 제공	8.14(1.93)
청소년이 안전하게 일할 수 있는 일터 발굴 및 지정	8.71(1.63)
아르바이트 청소년 및 청소년주요고용업종의 고용주 대상 청소년노동권에 대한 홍보	8.36(1.85)

* 주 : 항목별로 유용한 정도를 응답 (0: 전혀 유용하지 않음, 10: 매우 유용함)

2) 가출청소년 노동기본권 보호서비스 분석

(1) 가출청소년의 노동시장 참여와 관련 서비스

① 가출청소년의 노동시장 참여현황

일반적으로 가출청소년은 가정생활에 부적응 등 다양한 원인으로 인해 집을 나온 청소년을 의미하며 가정의 결손이나 빈곤, 가족관계의 부조화, 청소년 개인의 정서적 불안이나 성격적 충동성 등이 대표적인 원인으로 꼽혀 왔다. 가출청소년에 대한 사회적 관점은 ‘가출’이라는 특정한 행위보다는 ‘청소년’이라는 계층에 초점을 맞추었기 때문에 청소년기라는 성장과정에서 발생하는 이탈행위라는 측면이 강조되어 왔다. 그러나 좀 더 가치중립적인 관점에서 가출한 청소년을 바라 볼 때 부모의 학대나 방임, 가족간 갈등이나 가정의 해체, 빈곤 등 환경적 문제에 대한 어쩔 수 없는 대안으로 가출을 선택할 수 밖에 없는 청소년이 증대하고 있음에 주목할 필요가 있고, 이에 따라 가출청소년을 바라보는 사회적 관점과 정책적 대안 마련의 방향에 대한 수정이 필요하다고 할 수 있다.

우리나라 가출청소년 규모를 정확하게 파악하는 것은 어려움이 있지만, 2009년 이후 2014년까지 중·고교생의 생애 가출 경험률은 10~12% 수준을 유지하고 있는 것으로 나타나 중·고교생 10명 중 1명 이상이 가출을 경험한 것으로 파악되고 있는데(전민경, 신용연, 2016), 이러한 수치는 가출 청소년의 규모가 매우 크다는 사실을 보여준다.

가출한 모든 청소년이 아르바이트에 참여하는 것은 아니지만, 가출청소년의 경우 노동기본권을 보장 받기 어려운 환경에 처한 대표적인 사례로 볼 수 있다. 부모 등 보호자로부터 보호를 받지 못한 상황에 당면하면 무엇보다도 먼저 자신의 생계비 등을 위해 노동시장에 참여할 가능성이 높을 뿐만 아니라, 이러한 시급성 등에 따라 일반적인 청소년에 비해 임금체불이나 최저임금 미지급과 같은 부당행위를 경험당할 가능성이 더 높기 때문이다. 관련 연구에 따르면 가출청소년 중에서 청소년쉼터를 이용하고 있는 청소년의 아르바이트 경험률이 60%를 넘는 것으로 나타나기도 하였고, 아르바이트 과정에서 ‘보수를 제대로 받지 못하였다’는 항목에 대해서는 26.3%, ‘폭언 등 인격모독을 당하였다’는 항목에 대해서는 21.3%가 다소 또는 매우 그렇다고 응답하였다(남미애, 홍봉선, 육혜련, 김은경, 2012). 이렇듯 가출 청소년의 노동시장 참여 선행연구의 대부분은 청소년쉼터를 이용하는 청소년에 중점을 맞추어져 있는데(남미애, 홍봉선, 육혜련, 김은경, 2012; 육혜련, 2014 등), 실제 쉼터를 이용하지 않는 가출 청소년을 포함할 경우 그 수나 비율은 더 높아질 것으로 예측된다.

즉, 가출청소년 중에서 청소년쉼터를 이용하는 청소년이라고 하더라도 노동시장의 참여율이나 노동기본권 침해사례 등이 일반청소년에 비해 상대적으로 높은 많은 것으로 나타나고 있고, 쉼터를 이용하는 가출청소년은 이러한 서비스를 받지 못하는 청소년에 비해 상대적으로 보호정책의 혜택을 받고 있다는 측면에서 그렇지 못한 청소년의 경우는 그 정도가 더욱 심각할 것으로 예상된다. 특히 가출청소년의 노동시장 참여 요인인 생활비나 종사 업종의 특성 등의 문제를 고려할 때 이러한 우려는 더욱 깊어진다. 따라서 가출청소년을 위한 다양한 보호체계가 매우 중요하고, 가출 청소년의 이유나 생활특성 등을 고려하여 다양한 유형으로 운영 중인 청소년쉼터가 지닌 가출청소년의 노동권보호를 위한 역할이 매우 중요하다.

② 청소년쉼터의 주요기능과 현황

청소년쉼터는 「청소년복지 지원법」 제31조제1호에 근거하고 있으며, 9세 이상 24세 이하의 가출청소년이 일정 기간 동안 거주하면서 상담·주거·학업·자립 등을 지원받고 가정·학교·사회로 복귀하여 일상적인 생활할 수 있도록 지원하는 시설을 지칭하며, 2017년 12월 현재 총 123개소가

운영 중에 있다.

청소년쉼터의 주요 업무로는 가출청소년의 일시보호 및 숙식제공, 상담·선도, 학업 및 직업훈련 지원활동, 가출청소년의 사례관리, 청소년의 가출예방을 위한 거리상담지원 활동, 지역사회 청소년통합지원체계(CYS-Net)와의 연계협력 강화 등을 들 수 있다.

청소년쉼터는 이용자의 특성이나 보호하는 서비스의 내용에 따라 일시, 단기, 중장기 쉼터로 구분되며, 각 쉼터 유형별 특성 등은 <표 IV-24>와 같다.

표 IV-24 청소년쉼터 유형별 특징

구분	일시쉼터	단기쉼터	중장기쉼터
이용 대상	가출·거리배회·노숙 청소년	일반적인 가출 청소년	자립의지가 있는 가출 청소년
사업 방향	가출예방, 조기발견, 초기 개입 및 보호	보호, 가정 및 사회복귀	자립지원
보호 기간	24시간~ 7일 이내 일시보호	- 3개월 이내 단기보호 - 3개월씩 2회에 한하여 연장가능(최장 9개월)	- 3년 이내 중장기보호 1회 1년에 한하여 연장 가능 (최장 4년)
주요 기능	- 위기개입상담, 적성검사 등 상담서비스 제공 - 가출청소년 조기구조·발견, 단기쉼터와 연계 - 먹거리, 음료수 등 기본적인 서비스제공 등 - 의로서비스 지원 및 연계	- 가출청소년 상담·치료 및 예방활동 - 의식주, 의료 등 보호 서비스 제공 - 일시·중장기 청소년 쉼터와 연계 - 가정 및 사회복귀 대상 청소년 분류 및 연계서비스	- 가정복귀가 어렵거나 특별히 장기간 보호가 필요한 위기청소년을 대상으로 학업·자립 지원 등 특화된 서비스 제공
시설 위치	이동형(차량), 고정형(청소년유동지역)	주요도심별	주택가
개소수(2017년)	30개소	53개소	40개소

* 자료 : 여성가족부(2018: 533)

(2) 청소년쉼터의 노동기본권 보호서비스 조사결과

① 조사개요

청소년쉼터를 이용하는 가출 청소년의 노동시장 참여 실태와 쉼터 종사자의 청소년의 노동기본

권 보장과 관련된 서비스의 현황과 관계자의 인식 등을 파악하기 위해 전국의 청소년쉼터를 대상으로 조사를 실시하였다. 조사는 한국청소년쉼터협의회의 협조를 받아 전국의 청소년쉼터를 대상으로 관련 공문과 설문지를 발송하여 2018년 1월 23일~2월 1일까지 메일을 통해 회수하는 방식으로 진행하였고, 최종 분석에 사용된 조사지는 57개였으며, 이 중에서 동일시설 중복 조사지 1개를 제외한 56개를 분석에 사용하였다.

주요 조사내용은 청소년쉼터의 종류와 지역, 쉼터종사자의 청소년 노동권과 관련된 지식의 인지정도, 쉼터 이용 가출청소년의 노동현황 및 쉼터의 프로그램 현황과 정부정책에 대한 항목을 포함하였다. 2016년도 9월을 기준으로 총 119개소 중 56개의 기관종사자가 응답하여 회수율은 약 50.9%인 것으로 나타났다.

먼저 조사에 참여한 종사자의 특성을 파악하고자 쉼터 종사자의 지역과 도시규모를 파악하였다. 조사에 참여한 종사자가 근무하는 쉼터의 의 시도별 구성을 보면, 전체 56개의 기관 중에서 경기도에서 근무하는 종사자가 12명(21.4%)으로 가장 많았고, 서울 7명(12.5%), 대전 6명(10.7%)의 순으로 나타났다(<표 IV-25>참조).

표 IV-25 조사 참여 쉼터 종사자 지역별 구성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	56	100.0
서울	7	12.5
부산	4	7.1
대구	3	5.4
인천	5	8.9
광주	2	3.6
대전	6	10.7
울산	1	1.8
세종	0	0
경기	12	21.4
강원	3	5.4
충북	2	3.6
충남	0	0
전북	2	3.6
전남	3	5.4

구분	사례 수	비율
경북	2	3.6
경남	2	3.6
제주	2	3.6

이를 도시규모별로 살펴보았을 때 대도시(특별시·광역시)에 소재한 경우는 30개소(53.6%), 중도시 24개소(42.9%), 소도시 2개소(3.6%)인 것으로 나타났다(<표 IV-26>참조).

표 IV-26 조사 참여 컴퓨터 종사자 도시규모별 구성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	56	100.0
대도시 (특별시광역시)	30	53.6
중도시 (사군구)	24	42.9
소도시 (읍면)	2	3.6

조사에 참여한 종사자의 컴퓨터 유형별 구성을 보면 총 56명 중 단기 컴퓨터에서 근무하고 있는 종사자가 25명(44.6%)으로 가장 많았고, 중장기 컴퓨터 종사자 16명(28.6%), 고정형 일시컴터 9명(16.1%), 이동형 일시컴터 6명(10.7%)순으로 나타났다(<표 IV-27>참조).

표 IV-27 조사 참여 컴퓨터 종사자 시설 유형별 구성

(단위: 명, %)

구분	사례 수	비율
전체	56	100.0
이동형 일시컴터	6	10.7
고정형 일시컴터	9	16.1
단기 컴터	25	44.6
중장기 컴터	16	28.6

조사에 참여한 컴퓨터 종사자의 평균 근무기간은 약 1년 6개월 정도 근무한 것으로 나타났다(<표 IV-28>참조).

표 IV-28 조사 참여 쉼터 종사자의 근무 기간(평균)

(단위: 명, 개월)

구분	사례 수	평균 근무기간	
		평균	표준편차
전체	56	39.80	28.94

② 주요결과

청소년쉼터에서 근무하는 종사자가 청소년의 노동기본권과 관련된 교육 수강여부에 대하여 조사한 결과 교육 경험률은 총 57명 중 35명이 수강한 것으로 파악되어 약 62.5%의 교육수강률을 보였다. 교육의 세부적인 내용을 파악해 보면 개별 쉼터 차원에서 사업상 필요에 의해 진행한 교육을 수강한 경우가 39%로 가장 높은 응답률을 보였고, 다음으로 개인적으로 신청한 관련 교육 수강이 31.7%, 직무관련 교육의 일환으로 수강한 경우가 응답자의 22%를 차지하는 것으로 나타났다.

청소년쉼터 종사자들이 청소년의 노동기본권에 대한 기본적인 지식을 알아야 할 필요성에 대해서 얼마나 동의하는지 조사한 결과 응답자 평균 9.25점으로 나타나 실무자가 청소년의 노동권을 알고 있어야 할 필요가 있다는 사실에 상당히 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이를 쉼터유형별로도 살펴보았는데, 이동형 일시쉼터 평균 9.66점, 고정형 일시쉼터 9.33점, 단기 쉼터 9.04점, 중장기쉼터 9.37점으로 대부분 평균 9점대의 점수를 보여 매우 동의하고 있는 것으로 나타났으며 특히 이동형 일시쉼터의 평균점수가 가장 높은 것으로 나타났다(<표 IV-29> 참조).

표 IV-29 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 관련 지식의 필요성 동의정도

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	56	9.25	1.19
이동형 일시쉼터	6	9.66	0.81
고정형 일시쉼터	9	9.33	0.86
단기 쉼터	25	9.04	1.39
중장기 쉼터	16	9.37	1.14

* 주 : '나는 청소년 노동권 관련 기본지식 습득이 필요하다': 동의하지 않음(0), 동의함(10)

그밖에 응답자를 제외한 쉼터의 다른 종사자분들도 청소년의 노동권에 대한 기본지식을 알고 있어야 할 필요성에 대하여 조사한 결과 평균 9.07점으로 나타났다.

청소년 노동권과 관련된 법령상 규정 10개를 제시하고 이에 대한 인지여부를 확인해 보았다. 확인결과 총 10개의 규정 중 평균 8.96개를 인지하고 있는 것으로 나타났다. 10개 항목 중 가장 많이 인식하고 있는 문항은 근로계약서 작성 시 교부해야 한다는 것으로 응답자 모두가 알고 있는 것으로 나타났다. 그리고 청소년고용금지업소에 대한 인식과 근로가 가능한 나이, 최저임금의 적용, 해고예고 및 산재보험과 관련된 규정에 대해서 90%이상이 ‘안다’고 응답한 것으로 나타났다. 한편 ‘안다’는 응답이 가장 적은 항목은 ‘청소년도 퇴직금을 지급받을 수 있다’는 항목에 대한 응답으로 응답자의 69.9%만이 이 항목을 인지하고 있다고 응답한 것으로 나타났다(<표 IV-30>참조). 이와 같은 결과는 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 응답과 유사하였다.

표 IV-30 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 관련 주요항목 인지 정도

(단위:%)

문 항	안다 (%)
나는 청소년 중 만 15세 이상 청소년만 근로가 가능하다는 것을 알고 있다	53 (94.6)
나는 청소년 아르바이트 지원 시 제출해야 하는 서류를 알고 있다	50 (89.3)
나는 청소년이 근로를 하기 위해서 사업주와 근로계약서를 작성하고 이를 교부해야 한다는 것을 알고 있다	56 (100.0)
나는 청소년도 성인과 동일한 최저임금이 적용되는 것을 알고 있다	53 (96.4)
나는 청소년고용금지업소를 알고 있다	55 (98.2)
나는 청소년도 연장, 야간, 휴일근로를 할 경우 가산임금을 받을 수 있다는 것을 알고 있다	50 (89.3)
나는 청소년도 퇴직금을 지급받을 수 있음을 알고 있다	39 (69.6)
나는 청소년도 유급휴일과 휴가를 받을 수 있음을 알고 있다	43 (76.8)
나는 청소년을 예고 없이 해고할 수 없다는 것을 알고 있다	51 (91.1)
나는 청소년도 일을 하다가 다쳤을 때 산재보험법이나 근로기준법이 적용된다는 것을 알고 있다	52 (92.91)

청소년이 근로를 하면서 어려움이 있거나 피해를 입었을 시 관련된 상담을 진행하거나 도움을 받을 수 있는 기관들에 대한 종사자의 인지여부를 조사하였다. 3개의 기관 중 근로자가 가장

많이 인지하고 있는 기관은 청소년전화 1388으로 모든 응답자가 인지하고 있는 것으로 나타났다. 이어서 청소년 근로권익센터 26명(46.4%), #1388 청소년 근로보호센터 20명(35.7%)의 순으로 인지율이 높은 것으로 나타났다. 기타에 대해서도 12명이 응답한 것으로 나타났는데 고용노동부, 노동청, 알바노조 등의 응답이 있는 것으로 나타났다(<표 IV-31>참조).

표 IV-31 쉼터 종사자의 청소년노동기본권 보호관련 기관 인지 정도

(단위: %)

문 항	안다 (%)
청소년전화 1388	56 (100)
1644-3119 청소년 근로권익센터	26 (46.4)
#1388 청소년 근로보호센터	20 (35.7)
기타	12 (21.4)

개별쉼터를 이용하는 청소년의 노동실태에 대하여 간접적으로 파악해 보고자 쉼터를 이용하고 있는 청소년의 실 인원 수, 일경험이 있는 청소년의 비율, 그리고 일하는 청소년들의 노동권에 대한 인지정도를 조사하였다. 먼저 개별 쉼터별로 지난 1년간 1회 이상 쉼터를 이용한 청소년의 실 인원 수를 쉼터유형별로 나누어 파악해 보았다. 실 인원수가 가장 높게 나타난 이동형 일시쉼터는 평균 1,556명으로 나타났고 이어서 고정형 일시쉼터 평균 367.66명, 단기 쉼터 평균 128명, 중장기 쉼터 14명으로 나타났다(<표 IV-32>참조).

표 IV-32 쉼터 이용 청소년 실 인원 수 (평균)

(단위: 명)

구분	사례 수	실인원 수 (평균)	
		평균	표준편차
이동형 일시쉼터	6	1556.66	2370.09
고정형 일시쉼터	9	367.66	191.21
단기 쉼터	24	128.00	91.09
중장기 쉼터	13	14.846	4.46

쉼터이용 청소년의 실 인원 수 중에서 아르바이트 혹은 취업 등 일을 한 경험이 있는 청소년(1회

성, 단기아르바이트 경험자 포함, 전체 실인원 중)은 평균 38.5%로 나타났다. 이를 쉼터 유형별로 나누어 파악해본 결과 이동형 일시쉼터가 38.5%, 중장기 쉼터가 평균 36.43%, 고정형 일시쉼터는 평균 35.33%, 단기 쉼터 30.16%인 것으로 조사되었다(<표 IV-33>참조).

표 IV-33 쉼터 이용 청소년 중 일 한 경험이 있는 청소년 비율 (지난 1년간)

(단위: %)

구분	사례 수	아르바이트 경험률 (평균)	
		평균 (%)	표준편차
전체	56	33.67	24.37
이동형 일시쉼터	6	38.50	17.70
고정형 일시쉼터	9	35.33	30.57
단기 쉼터	25	30.16	19.95
중장기 쉼터	16	36.43	29.96

일 경험이 있는 쉼터 이용 청소년의 노동권에 대한 전반적인 지식의 정도를 파악해 보았다(<표 IV-34>참조). 그 결과 일하는 청소년들의 노동권에 대한 지식정도는 평균 4.09점으로 조사되었다. 이를 쉼터유형별로 나누어 분석한 결과 중장기 쉼터를 이용하는 청소년이 평균 5점으로 가장 높은 것으로 나타났고 이동형 일시쉼터 이용 청소년은 평균 4.33점, 단기 쉼터 평균 3.8점의 순으로 나타났다.

표 IV-34 일 한 경험이 있는 쉼터 이용 청소년의 노동기본권 관련 지식 정도

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	55	4.09	1.86
이동형 일시쉼터	6	4.33	1.63
고정형 일시쉼터	9	3.22	2.27
단기 쉼터	25	3.80	1.35
중장기 쉼터	15	5.00	2.20

* 주 : '근로경험이 있는 청소년의 노동권 관련 권리에 대한 지식은 어느정도라고 생각하는가': 0 - 10까지 동의 정도

노동경험이 있는 청소년 중 일하기 전 혹은 일을 하는 과정에서 근로와 관련된 상담을 요청하거

나 고충을 토로한 청소년의 비율을 조사한 결과 전체 평균 약 31.94%정도의 청소년들이 노동과 관련된 상담 또는 고충을 토로한다고 응답한 것으로 나타났다(<표 IV-35>참조). 컴퓨터 유형별로 보다 세부적으로 살펴보면 중장기 컴퓨터는 평균 44.31%로 가장 높은 평균비율로 나타났으며 단기 컴퓨터 30.16%, 이동형 일시컴퓨터 28.20%의 순으로 나타났다.

표 IV-35 일 한 경험이 있는 컴퓨터 청소년의 상담 또는 고충 토로 비율

(단위: 명, %)

구분	사례 수	평균 (%)	표준편차
전체	55	31.94	33.03
이동형 일시컴퓨터	5	28.20	30.92
고정형 일시컴퓨터	9	17.00	19.69
단기 컴퓨터	25	30.16	35.11
중장기 컴퓨터	16	44.31	34.43

컴퓨터청소년의 상담 또는 고충 내용을 보다 자세히 조사한 결과, 학교 밖 청소년지원센터 조사결과와 유사하게 임금과 관련된 내용이 전체 응답자의 28.1%를 차지하는 것으로 나타났다. 다음으로 취직 시 필요한 서류에 대한 질문 19.2%, 근로시간에 대한 질문 17.8%로 조사되었다(<표 IV-36>참조).

표 IV-36 일 한 경험이 있는 컴퓨터 청소년의 상담 또는 고충 내용

(단위: %)

문 항	경험률 (%)
취직 시 필요한 서류 (근로계약서, 부모님동의서, 가족관계증명서 등)	28 (19.2)
임금 (최저임금, 주휴수당, 가산수당 등)	41 (28.1)
근로시간 (휴게시간, 연소근로자 법정근로시간 등)	26 (17.8)
해고 (부당해고, 해고예고수당 등)	12 (8.2)
4대보험 (4대보험 가입, 산재, 실업급여 등)	12 (8.2)
폭행, 성희롱	6 (4.1)
청소년고용금지업소	6 (4.1)
노동청 진정 및 신고방법	9 (6.2)
손해배상 등과 관련된 부당서약서 작성	3 (2.1)
기타	3 (2.1)

청소년의 고충 또는 상담을 한 뒤 쉼터의 종사자가 개입한 방법에 대하여 파악해 보았다. 그 결과 업주 만남 등 직접개입을 한 경우가 응답자의 34.2%를 차지하여 가장 많은 개입방법인 것으로 나타났으며 간접개입이 응답자의 30.3%, 관련기관연계가 25%를 차지하는 것으로 나타났다(<표 IV-37>참조).

표 IV-37 청소년의 고충 또는 상담 후 종사자의 개입 내용

(단위: %)

문항	경험률(%)
개입하지 않음	0 (0.0)
관련기관연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역ngo 등)	19 (25.0)
지역노무사 연계	5 (6.6)
직접 개입(업주 만남 등)	26 (34.2)
간접 개입(교육 프로그램 진행 등)	23 (30.3)
기타	3 (3.9)

쉼터 이용 청소년 중 일하는 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육의 실시 필요성에 대한 동의 정도를 10점 만점 (동의 10점)으로 조사하였다. 그 결과 전체 평균 9.19점으로 청소년에 대한 교육의 필요성에 상당히 동의하고 있는 것으로 나타났다. 이를 쉼터유형별로 살펴보면 모두 평균 9점대인 것으로 나타나 쉼터유형별로 유사한 인식수준을 보이고 있는 것으로 나타났다(<표 IV-38>참조).

표 IV-38 쉼터 이용 청소년 대상 노동기본권 안내 및 교육의 필요성 인식

(단위: 명, 점)

구분	사례 수	평균	표준편차
전체	56	9.19	1.16
이동형 일시쉼터	6	9.00	2.00
고정형 일시쉼터	9	9.00	0.86
단기 쉼터	25	9.20	1.15
중장기 쉼터	16	9.37	1.02

* 주 : ‘쉼터 이용 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육이 필요하다고 생각하십니까?’: 0 - 10까지 동의 정도

가출청소년들을 위해 청소년쉼터에서 현재 실시하고 있는 프로그램의 현황을 파악해 보았다. 먼저 쉼터에서 현재 실시하고 있는 청소년 노동권 교육 프로그램(단순 상담은 아님)이 있는지에 대한 질문에 대해 프로그램이 있다고 응답한 경우는 총 55명 중 36명으로 응답자의 65.5%가 응답한 것으로 나타났다. 이를 쉼터 유형별로 보다 자세히 파악한 결과 이동형일시 쉼터 종사자 중 프로그램이 있다고 응답한 경우는 6명중 5명(83.3%)이었으며 고정형 일시쉼터는 9명중 7명(77.8%), 단기쉼터는 24명 중 15명(62.5%), 중장기 쉼터 16명중 9명(56.2%)인 것으로 조사되었다.

프로그램이 있다고 응답한 응답자 중에서 교육프로그램 진행시 어려움이 있는지에 대한 질문에는 응답자 36명중 19명(52.8%)이 있다고 응답하였다. 프로그램 진행이 어렵다고 응답한 이유에 대해서는 교육자료 보장 및 프로그램 업데이트가 필요하다는 응답이 응답자의 25%로 가장 많았으며, 기관종사자의 관련 법률에 대한 전문지식 및 교육수강 기회부족 20%의 순으로 응답률이 높은 것으로 파악되었다.

일하는 가출청소년의 노동권을 보호하기 위하여 청소년쉼터에서 앞으로 담당할 수 있는 역할에 대해 아래 항목 중 중요하다고 생각하는 역할을 순서대로 3가지 선택하도록 하였다. 조사결과, 청소년의 노동기본권 보장을 위해 쉼터가 가장 중요하게 수행해야 할 업무의 1순위로 교육기능으로 응답한 응답자가 67.9%로 가장 많았고 다음으로 상담기능 9명(16.1%), 타기관 소개 및 연계 기능이 6명(10.7%) 등의 순으로 응답하였다. 2순위에서는 상담기능에 대한 응답자가 20명으로 응답자의 35.7%가 응답한 것으로 나타났으며 타기관 소개 및 연계기능이 18명(32.1%), 교육기능 14.3%의 순이었다. 마지막으로 쉼터의 역할 3순위에는 타기관 소개 및 연계 기능 21명(37.5%), 상담기능 12(21.4%), 지역사회 홍보기능이 10명(17.9%) 등의 순이었다(<표 IV-39>참조).

표 IV-39 쉼터의 청소년노동기본권 보호를 위한 기능 (1-3순위)

(단위: 명, %)

구분	전체	교육기능	상담기능	중재 및 옹호 기능	타기관 소개 및 연계 기능	지역사회 홍보기능	기타
1순위	56 (100.0)	38 (67.9)	9 (16.1)	0 (0.0)	6 (10.7)	2 (3.6)	1 (1.8)
2순위	56 (100.0)	8 (14.3)	20 (35.7)	5 (8.9)	18 (32.1)	5 (8.9)	0 (0.0)
3순위	56 (100.0)	6 (10.7)	12 (21.4)	7 (12.5)	21 (37.5)	10 (17.9)	0 (0.0)

다음으로 정부에서 실시하고 있는 정책을 8가지로 분류하여 제시하고 그중에서 특히 가출청소년의 노동권보장을 위해 가장 유용하다고 생각하는 정책을 3가지 순위별로 선택하도록 조사하였다. 조사결과(<표 IV-40>참조), 정책 중 가장 유용한 1순위로 택한 정책은 안전한 일터 발굴 및 지정에 대한 응답으로 응답자의 25%가 응답한 것으로 나타났으며 청소년 전담근로감독관 등 보호체계 강화에 대한 응답이 19.6% 등의 순으로 나타났다. 2순위에서는 정책별로 비슷한 응답률이 나왔는데, 그 중에서도 상담 및 구제담당 센터강화, 고용주 대상 교육 강화, 청소년 대상 근로권리교육 및 상담강화에 대한 응답이 각각 16.1%로 가장 높은 것으로 조사되었다. 3순위에 대한 응답 분석결과 근로보호정보제공 및 신고편의성 향상에 대한 응답이 21.4%로 가장 높은 것으로 나타났으며 다음으로 안전한 일터 발굴 및 지정 19.6%, 청소년전담 근로감독관 등 보호체계 강화, 상담 및 구제담당센터의 역할 강화에 대한 응답률이 14.3% 등의 순으로 나타났다.

표 IV-40 가출청소년의 노동기본권 보호 정책의 유용성 순위

(단위: 명, %)

구분	전체	단속 및 점검 강화	청소년 전담 근로 감독관 등 보호 체계 강화	근로보호 정보제공 및 신고 편의성 향상	상담 및 구제 담당 센터 강화	고용주 대상 교육 강화	청소년 대상 근로권 리 교육 및 상담 강화	안전한 일터 발굴 및 지정	고용주 대상 청소년 노동권 홍보 및 안내
1순위	56 (100.0)	7 (12.5)	11 (19.6)	7 (12.5)	7 (12.5)	4 (7.1)	6 (10.7)	14 (25.0)	0 (0.0)
2순위	56 (100.0)	6 (10.7)	7 (12.5)	7 (12.5)	9 (16.1)	9 (16.1)	9 (16.1)	4 (7.1)	5 (8.9)
3순위	56 (100.0)	2 (3.6)	8 (14.3)	12 (21.4)	8 (14.3)	6 (10.7)	4 (7.1)	11 (19.6)	5 (8.9)

마지막으로 가출청소년들의 노동권을 보장하기 위해 필요한 정책이나 사업이 있다면 어떤 것이 있다고 생각하는지 자유 기술로 응답하도록 하였다. 응답 결과 학교 밖 청소년지원센터 종사자를 대상으로 조사한 결과와 몇 가지 차이가 있었다. 학교 밖 청소년지원센터에서는

학교 밖 청소년들을 대상으로 하는 교육의 필요성을 가장 강조하는 것으로 나타났다면 청소년쉼터 종사자들은 사업주 대상 관련 교육 실시 및 자격요건을 마련해야 한다는 응답이 응답자의 19.5%를 차지해 가장 많은 응답률을 보였다. 다음으로 안전하고 사회적인 편견이 없는 일자리 제공의 필요성이 17.1%, 청소년 대상 노동기본권 교육 강화 또는 의무화, 노동권 보호업무 전담기구 설립 및 네트워크 등 관련 서비스의 확대에 대한 의견이 각각 14.6%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 특히 학교 밖 청소년지원센터를 대상으로 한 결과와 달리 쉼터 종사자를 대상으로 조사하였을 때 가출 등 취약계층 청소년을 위한 후견인 동의서 발급과 관련된 개선을 언급한 경우가 응답자의 12.2%를 차지하고 있는 것으로 나타났다.

제 V 장

일하는 청소년의 노동기본권 관련 전문가 의견조사

1. 전문가 의견조사 개요
2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 수준에 관한 의견
3. 일하는 청소년의 노동기본권 보장의 방해요인
4. 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 발전방안
5. 전문가 종합의견

제 V 장

일하는 청소년의 노동기본권 관련 전문가 의견조사⁶³⁾

1. 전문가 의견조사 개요

1) 전문가 의견조사 방법 및 절차

이 연구에서는 청소년의 노동기본권에 대한 각계 전문가들의 의견을 알아보기 위하여 전문가 의견조사를 실시하였다. 전문가 의견조사는 2018년 3월 6일부터 13일까지 일주일 간 진행되었으며, 국내의 청소년 노동기본권과 관련된 31명을 대상으로 이메일로 진행되었다.

조사 대상자는 대학 및 국책연구기관의 연구자와 현장의 노무사, 변호사, 교사, 상담사, 청소년 및 청년 노동단체 관계자 등 31명으로 선정하였다. 청소년 및 청년 노동단체 관계자는 당사자들의 목소리를 대변하는 차원에서 선정되었다. 조사 대상으로 선정된 31명 중 설문조사에 성실히 응답한 25명의 전문가 의견을 토대로 결과를 제시하였다. 이 연구의 전문가 의견조사에 참여한 전문가 명단은 다음 <표 V-1>과 같다.

63) 이 장은 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

표 V-1 전문가 의견조사 응답대상자

전문분야	소속	직위
대상자 집단	○○연대	조합원
	○○○유니온	조합원
	○○○유니온	조합원
현장 전문가	○○장애인보호작업시설	활동가
	○○○○노동안권센터	활동가
	○○ 마이스터고	교사
	○○ 청소년 일시쉼터	상담가
	○○○○권익센터	팀장
	○○○○권익센터	상담가
법률 전문가	○○○노동권 실현 대책회의	노무사
	○○○○○○네트워크	노무사
	○○○ 인권센터	변호사
	법무법인 ○○	변호사
	○○○○조사처	박사
학계 전문가	○○○○○정책연구원	박사
	○○○○○정책연구원	박사
	○○○○○정책연구원	박사
	○○○○○정책연구원	박사
	○○○○대학교	교수
	○○○○연수원	교수
	○○연구원	박사
	○○연구원	박사
	○○○○○가족재단	박사
	○○○○개발원	박사
	○○○○○○연구소	연구원

전문가 의견조사는 5가지 영역으로 구분하여 일하는 청소년의 노동기본권 보장의 현황과 문제점을 파악하고자 하였다.⁶⁴⁾ 구체적으로 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 수준, 일하는 청소년들의 권리가 보장받지 못하는 이유, 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안, 쟁점에 대한 의견, 상담 및 구제체계에 대한 의견, 그리고 종합의견 등이었다. 이를 구체적으로 살펴보면

64) 전문가의견조사의 조사지는 이 보고서의 [부록1: 일하는 청소년의 노동기본권에 관한 전문가 의견조사] 참조.

다음과 같다.

첫째, 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 수준은 전체적 수준과 영역별 수준을 구분하여 조사하였고, 영역별 보장 수준은 다시 10대 청소년과 20대 청소년으로 구분하여 질문하였다. 영역별 보장 수준은 본 연구에서 청소년의 노동기본권을 구성하는 영역으로 구분한 8가지 영역을 기초로 나누어 조사되었다. 이는 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리, 참여에 대한 권리 등이다. 두 번째, 일하는 청소년들의 권리가 보장받지 못하는 이유는 노동권 및 노동인권 발전을 가로막는 요인들로 중앙정부 차원, 입법 차원, 정치 차원, 교육 차원, 노동시장 차원, 사회문화 차원으로 구분하여 조사하였다.

셋째, 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안, 영역별 정책대안에 대한 필요성, 일자리 영역, 노동조건 영역, 안전 영역, 건강 영역, 적절한 보상 영역, 학습 영역, 인격보호 영역, 홍보 및 인식개선 영역 등이다.

넷째, 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안으로 몇 가지 쟁점에 대한 의견을 조사하였다. 쟁점에 관한 의견은 친권자(후견인)동의서 개선방안, 특수형태고용 산재보험 적용방안, 장애 청소년 최저임금 적용 방안, 장애인 보호작업장 예산 지원 방안, 청소년 전담 근로감독관 지정 방안이다.

마지막으로 종합의견은 개방형 질문으로 조사되었고, 상담 및 구제체계 강화 방안, 그 외 종합의견 등에 대한 자유로운 의견을 기술하도록 하였다. 조사 문항 구성에 대한 내용은 <표 V-2>와 같다.

표 V-2 전문가 의견조사 문항 구성

영역	하위영역	세부영역
일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 수준	전체적 보장 수준	전체적 보장 수준
	영역별 보장 수준	일자리에 대한 권리
		노동조건에 대해 알 권리
		안전에 대한 권리
		건강에 대한 권리
		적절한 보상에 대한 권리
		학습에 대한 권리
		인격보호에 대한 권리
일하는 청소년들의 권리가 보장받지 못하는 이유	노동권 및 노동인권 발전을 가로막는 요인들	참여에 대한 권리
		중앙정부 차원
		입법 차원
		정치 차원
		교육 차원
		노동시장 차원
일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안	영역별 정책대안에 대한 필요성	사회문화 차원
		일자리 영역
		노동조건 영역
		안전 영역
		건강 영역
		적절한 보상 영역
		학습 영역
		인격보호 영역
일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안: 쟁점에 대한 의견	쟁점에 관한 의견	홍보 및 인식개선 영역
		동의서 개선방안
		특수형태고용 산재보험 적용방안
		장애 청소년 최저임금 적용 방안 및 장애인보호작업장 예산 지원 방안
종합의견	종합의견(개방형)	청소년 전담 근로감독관 지정 방안
		상담 및 구제체계 강화 방안
		종합의견 제시

2. 일하는 청소년의 노동기본권 보장 수준에 관한 의견

1) 전반적인 청소년 노동기본권 보장수준

우리사회에서 일하는 청소년(15세에서 24세 이하)들이 전반적으로 자신들의 권리를 얼마나 보장받고 있는지에 대해 전문가들의 인식을 조사하였다(<표 V-3> 참조). 이 질문은 넓은 의미에서 전문가들이 일하는 청소년들의 노동권과 노동인권의 보장수준을 어떻게 인식하고 있는가를 보여준다고 할 수 있다.

조사 결과를 보면, 대다수의 전문가들은 일하는 청소년들의 권리가 거의 보장받고 있지 못하다고 인식하고 있었다. 전체 응답자의 80.0%가 ‘거의 보장받고 있지 못하다’고 응답하였다. 이를 1점 (전혀 보장받고 있지 못하다) - 5점 (매우 잘 보장받고 있다)까지인 5점 척도 평균으로 계산하면 2.24점(표준편차 0.72)이었다. ‘매우 잘 보장 받고 있다’고 응답한 전문가는 한 명도 없었다.

표 V-3 전반적인 청소년의 노동기본권 보장정도

(단위: 명, %)

구분	전혀 보장받고 있지 못하다		거의 보장받고 있지 못하다		보통 이다		약간 보장받는 편이다		매우 잘 보장받고 있다		전체		평균 (표준편차)
	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	빈 도	비 율	
계	1	4.0	20	80.0	1	4.0	3	12.0	0	0.0	25	100.0	2.24 (0.723)
대상자 및 현장 전문가 집단	1	11.1	6	66.7	1	11.1	1	11.1	0	0.0	9	100.0	2.22 (0.833)
법률 및 학계 전문가 집단	0	0.0	14	87.5	0	0.0	2	12.5	0	0.0	16	100.0	2.25 (0.683)

* 주 : 이 문항은 1점 (전혀 보장받고 있지 못하다) - 5점 (매우 잘 보장받고 있다)까지인 5점 척도로 측정되었음.

2) 영역별 청소년 노동기본권 보장 수준 (18세 미만 청소년, 18세 이상 청소년)

다음으로 본 연구에서 구분한 영역별 노동기본권이 얼마나 보장받고 있는지에 대하여 의견을 들어보았다. 영역별 노동기본권은 8가지로 일자리에 대한 권리, 노동조건에 대한 권리, 노동조건에 대해 알 권리, 안전에 대한 권리, 건강에 대한 권리, 적절한 보상에 대한 권리, 학습에 대한 권리, 인격보호에 대한 권리, 참여에 대한 권리 등이었다. 청소년 인터뷰에서 10대와 20대의 노동시장 및 노동환경이 다르다는 지적이 있어 13세-18세미만의 10대 청소년과 18-24세 이하의 후기 청소년을 구분하여 의견을 들어보았다.⁶⁵⁾

표 V-4 10대 청소년(18세미만) 노동기본권 보장수준

(단위: 명, %)

구분	매우 낮은 편		약간 낮은 편		보통		약간 높은 편		매우 높은 편		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
일자리에 대한 권리	18	72.0	5	20.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.36 (0.638)
노동조건에 대해 알 권리	14	56.0	9	36.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.52 (0.653)
안전에 대한 권리	19	76.0	2	8.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.40 (0.764)
건강에 대한 권리	14	56.0	9	36.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.52 (0.653)
적절한 보상에 대한 권리	12	48.0	10	40.0	2	8.0	1	4.0	0	0.0	25	100.0	1.68 (0.802)
학습에 대한 권리	11	44.0	12	48.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.64 (0.638)
인격보호에 대한 권리	15	60.0	7	28.0	3	12.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.52 (0.714)
참여에 대한 권리	23	92.0	2	8.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.08 (0.277)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘매우 낮은 편’ - 5점 ‘매우 높은 편’까지인 5점 척도로 측정되었음.

65) 20대 청소년의 학습권은 논란이 있어 이 조사에서는 제외하였다. 일반적인 연소근로자의 범주는 15-18세이지만, 취직인허증을 받고 활동해야 하는 대상들을 포함하여 13-18세로 넓혀 조사하였다.

표 V-5

후기청소년(18세~24세) 노동기본권 보장수준

(단위: 명, %)

구분	매우 낮은 편		약간 낮은 편		보통		약간 높은 편		매우 높은 편		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
일자리에 대한 권리	10	40.0	9	36.0	4	16.0	2	8.0	0	0.0	25	100.0	1.92 (0.954)
노동조건에 대해 알 권리	5	20.0	12	48.0	7	28.0	1	4.0	0	0.0	25	100.0	2.16 (0.800)
안전에 대한 권리	13	52.0	5	20.0	7	28.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.76 (0.879)
건강에 대한 권리	8	32.0	12	48.0	4	16.0	1	4.0	0	0.0	25	100.0	1.92 (0.812)
적절한 보상에 대한 권리	6	24.0	11	44.0	7	28.0	1	4.0	0	0.0	25	100.0	2.12 (0.833)
인격보호에 대한 권리	11	44.0	10	40.0	4	16.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.72 (0.737)
참여에 대한 권리	19	76.0	5	20.0	1	4.0	0	0.0	0	0.0	25	100.0	1.28 (0.542)

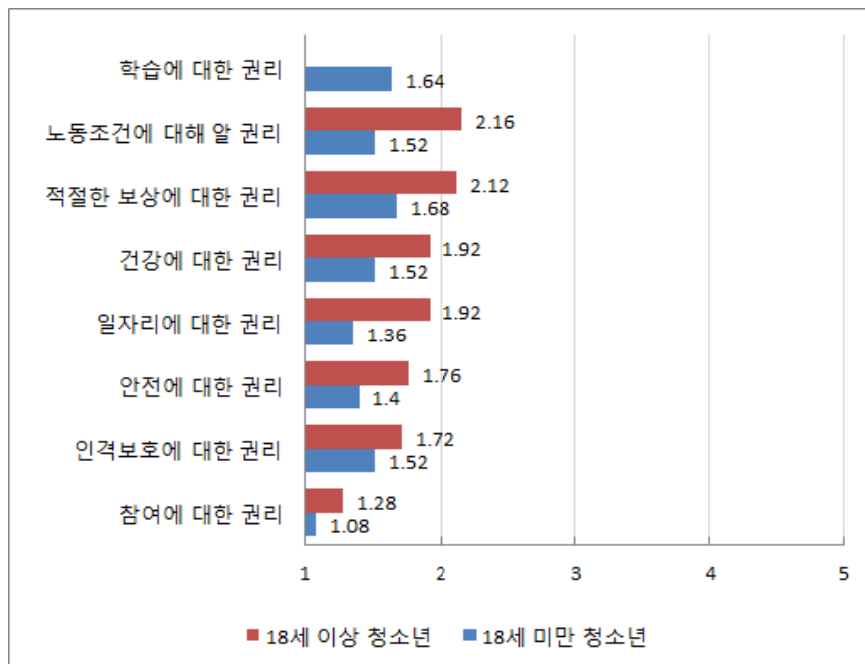
* 주 : 이 문항은 1점 ‘매우 낮은 편’ - 5점 ‘매우 높은 편’까지인 5점 척도로 측정되었음.

조사 결과를 보면, 전문가들은 전체적으로 청소년들의 권리보장 수준이 낮은 편이라고 인식하고 있었으며, 18세 이상의 청소년에 비해 18세 미만의 청소년의 보장 수준이 더 낮은 것으로 인식하고 있었다. 점수로 보면 5점 만점 (1점에서 5점)의 척도에서 10대 청소년들의 권리는 8개 영역이 모두 2점이하였다(<표 V-4>참조). 18세 이상도 대부분 2점이하였고, 노동조건에 대해 알 권리와 적절한 보상에 대한 권리만 2.16점과 2.12점으로 2점 이상이였다(<표 V-5>참조).

일자리에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만 청소년이 ‘매우 낮은 편’에 해당하는 1.36점, 18세 이상 청소년은 ‘약간 낮은 편’에 해당하는 1.92점이였다. 노동조건에 대해 알 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 ‘매우 낮은 편’과 ‘약간 낮은 편’의 사이인 1.52점, 18세 이상은 ‘약간 낮은 편’에 가까운 2.16점이였다. 안전에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 ‘매우 낮은 편’에 가까운 1.4점, 18세 이상은 ‘약간 낮은 편’에 가까운 1.76점이였다. 건강에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 ‘매우 낮은 편’과 ‘약간 낮은 편’사이인 1.52점, 18세 이상은 ‘약간 낮은 편’에 가까운 1.92점이였다.

편'인 1.92점이었다. 적절한 보상에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 1.68점, 18세 이상은 2.12점이었으며 모두 '약간 낮은 편'에 가까웠다. 인격보호에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 1.52점, 18세 이상은 1.72점으로 '매우 낮은 편'과 '약간 낮은 편'사이였다. 참여에 대한 권리의 보장 수준에 대한 전문가들의 평가는 18세 미만은 1.08점, 18세 이상은 1.28점이었으며 이 두 응답은 모두 '매우 낮은 편'에 해당하였고, 전체 영역 중 가장 낮은 점수를 보였다.

노동기본권의 8가지 영역에 대한 10대와 20대의 평균점수를 비교하여 살펴보면 다음 [그림 V-1]과 같다.



【그림 V-1】 영역별 청소년들의 노동기본권 보장수준 평균점수

3. 일하는 청소년의 노동기본권 보장의 방해요인

오늘날 일하는 청소년들이 경험하는 문제는 갑자기 생겨난 것들이 아니지만, 이 문제의 개선은 매우 더디게 진행되고 있다. 왜 일하는 청소년들의 노동권 신장은 더디게 일어나는가?

이번 질문은 일하는 청소년들의 노동권과 노동인권의 발전을 가로막는 방해 요인들이 무엇인지에 대한 전문가들의 의견을 조사한 것이다. 방해요인은 여러 차원에 걸쳐 있을 수 있으므로 논의를 구분하여 정부차원, 입법차원, 정치차원, 교육차원, 노동시장차원, 사회문화차원, 총 6개 차원으로 구분하여 살펴보았다.

1) 정부 차원

선행연구에서는 청소년들의 노동권과 노동인권의 발전을 가로막는 요인으로 정부 노력의 미진함을 꼽는다(배경내, 2014:23; 김윤나, 2013:16~18; 김영지, 김경준, 김지혜, 이민희, 2013: 383~385). 중앙정부 차원은 5가지 내용이 포함되었는데, 중앙정부의 정책수립이 미비했는지, 예산배정이 부족했는지, 부처 간의 분절적인 정책대응을 했는지, 지방노동청의 근로감독이 미비했는지, 법위반행위 신고체계가 미비했는지 등이었다.

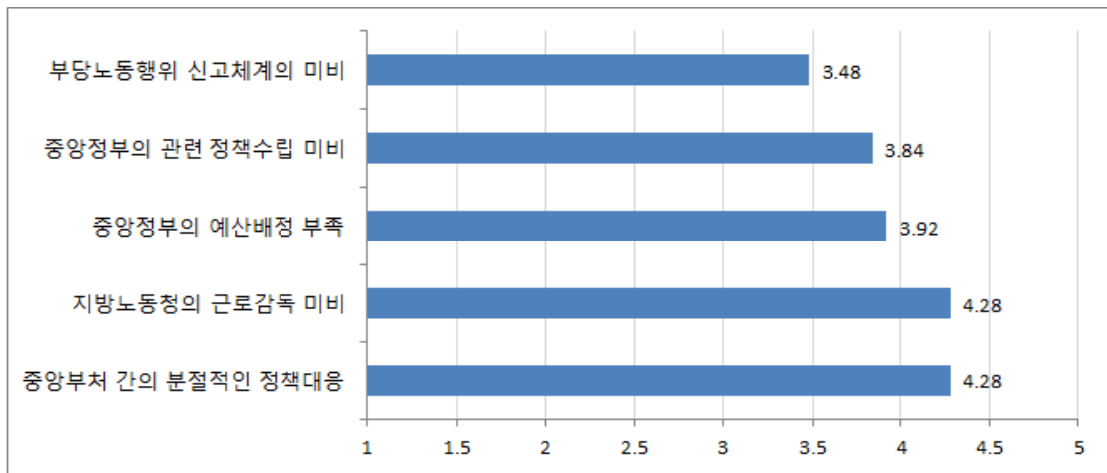
표 V-6 정부 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
중앙정부의 관련 정책수립 미비	1	4.0	1	4.0	6	24.0	10	40.0	7	28.0	25	100.0	3.84 (1.028)
중앙정부의 예산배정 부족	1	4.0	1	4.0	6	24.0	8	32.0	9	36.0	25	100.0	3.92 (1.077)
중앙부처 간의 분절적인 정책대응	1	4.0	0	0.0	5	20.0	4	16.0	15	60.0	25	100.0	4.28 (1.061)
지방노동청의 근로감독 미비	0	0.0	1	4.0	2	8.0	11	44.0	11	44.0	25	100.0	4.28 (0.792)
법위반행위 신고체계의 미비	1	4.0	1	4.0	11	44.0	9	36.0	3	12.0	25	100.0	3.48 (0.918)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘전혀 동의하지 않음’ - 5점 ‘매우 동의함’까지인 5점 척도로 측정되었음.

응답은 5점 척도로 조사하였으며 1점은 전혀 동의하지 않음, 5점은 ‘매우 동의함’을 의미한다. 점수가 높을수록 청소년의 노동권 및 노동인권 발전의 주요한 방해요인이라는 의미이다. 조사 결과를 각 응답에 대한 평균점수로 보면, ‘지방노동청의 근로감독 미비’는 4.28점, ‘중앙부처 간의 분절적인 정책대응’은 4.28점, ‘중앙정부의 예산배정 부족’는 3.92점, ‘중앙정부의 관련 정책수립 미비’는 3.84점, ‘법위반행위 신고체계의 미비’는 3.48점이었다. 전체적으로 정부차원의 방해요인에 동의하는 편이었고, 근로감독 미비와 부처 간 분절적인 정책대응이 문제라고 인식하고 있었다고 할 수 있다(<표 V-6>, [그림 V-2] 참조).



【그림 V-2】 정부차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

2) 입법 차원

일각에서는 청소년들을 보호하기 위한 입법이 부족하여 청소년노동법안이 신설되어야 한다고 주장한다(송태수, 2017:149-152). 입법 차원에서는 전문가들이 근로기준법의 보호법안 미비와 청소년 노동보호법의 부재가 청소년들의 노동권과 노동인권 보장을 방해했다고 인식하는지 조사하였다.

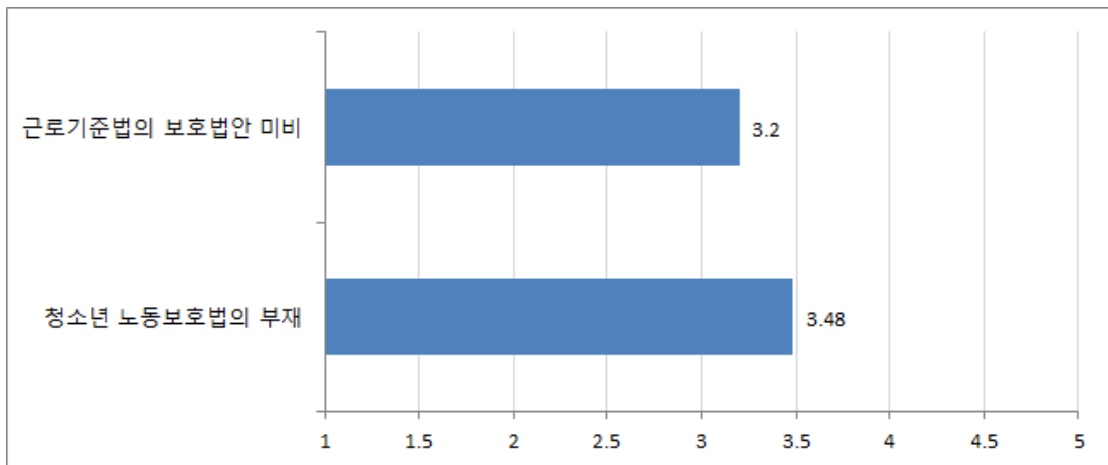
각 응답에 대한 평균 점수를 보면 ‘청소년 노동보호법의 부재’는 3.48점, 근로기준법의 보호법안 미비는 3.20점으로 ‘보통’과 ‘약간 동의함’ 사이 정도였다. 입법 차원은 조사 문항 중 가장 낮은 동의도를 보인 것이 특징이다(<표 V-7>, [그림 V-3] 참조).

표 V-7 입법 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
근로기준법의 보호법안 미비	1	4.0	4	16.0	10	40.0	9	36.0	1	4.0	25	100.0	3.20 (0.913)
청소년 노동보호법의 부재	1	4.0	4	16.0	8	32.0	6	24.0	6	24.0	25	100.0	3.48 (1.159)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘전혀 동의하지 않음’ - 5점 ‘매우 동의함’까지인 5점 척도로 측정되었음.



【그림 V-3】 입법차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

3) 정치 차원

정치차원에서는 현실 정치에서 청소년들이 선거권을 가지지 못한 대상이라는 지적에 근거를 두고 있다 (송태수, 2017:150). 이는 두 가지 측면을 포함한 것으로 이해할 수 있다. 첫 번째는 청소년들이 선거권을 가지지 못하였기 때문에 정치인들이 이들의 문제에 대해 관심을 두지 않는다는 측면, 두 번째는 미성년자는 투표권이 없어 의회를 통해 자신들의 권리신장을 적극적으로 요구하기 불가능하다는 측면이다.

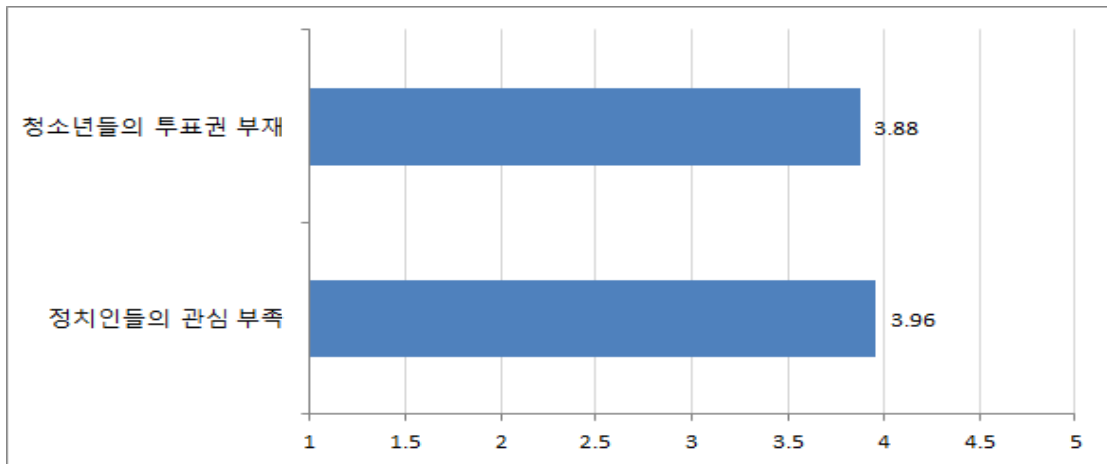
각 응답에 대한 평균 점수를 보면 ‘정치인들의 관심 부족’은 3.96점, ‘청소년들의 투표권 부재’는 3.88점으로 ‘약간 동의함’수준의 응답을 보여줬다(<표 V-8>, [그림 V-4] 참조).

표 V-8 정치 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
정치인들의 관심 부족	0	0.0	2	8.0	5	20.0	10	40.0	8	32.0	25	100.0	3.96 (0.935)
청소년들의 투표권 부재	1	4.2	3	12.5	3	12.5	8	33.3	9	37.5	24	100.0	3.88 (1.191)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘전혀 동의하지 않음’ - 5점 ‘매우 동의함’까지인 5점 척도로 측정되었음.



[그림 V-4] 정치차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

4) 교육차원

선행연구들에서는 초중고 등의 생애전반기 교육에서 노동권 및 노동인권 에 관한 교육이 부재하다는 점이 청소년 권리신장의 방해물이라고 지적한다(구정화, 2017:125-128; 하인호,

2014:108; 황여정 외, 2015:327-336, 김지경 외, 2014:138). 최근에는 더 나아가서 노동인권 교육이 확대되고 있으나 전문성이 부족하고 커리큘럼이 미비하다는 지적도 있다(이수정, 2017:7-17). 따라서 교육차원에서는 노동인권 교육의 부재, 노동인권 교육의 전문성 부족 및 커리큘럼 미비 등의 세 가지 사항에 대한 전문가들의 의견을 들어보았다.

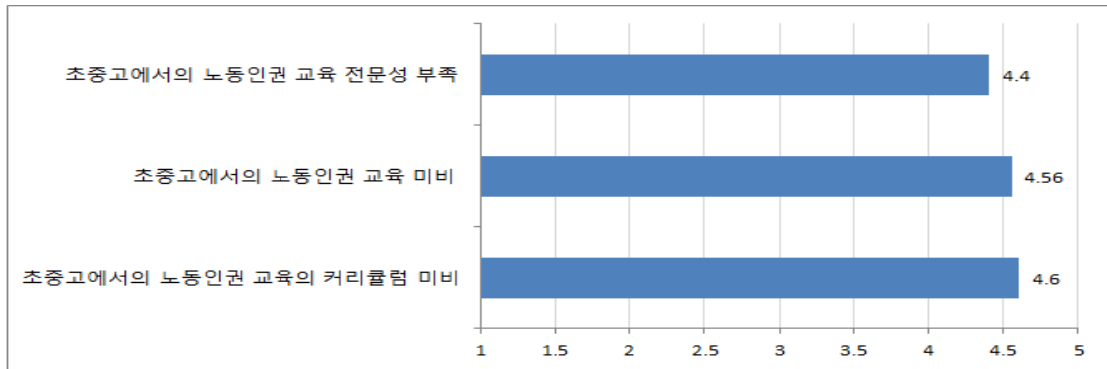
각 응답에 대한 평균 점수를 보면 ‘초중고에서의 노동인권 교육 미비’는 4.56점, ‘초중고에서의 노동인권 교육 전문성 부족’은 4.40점, ‘초중고에서의 노동인권 교육의 커리큘럼 미비’는 4.60점으로 나타나 ‘약간 동의함’과 ‘매우 동의함’ 사이의 매우 높은 동의도를 보여주었다(<표 V-9>, [그림 V-5] 참조). 이는 전문가들이 교육 미비가 청소년 노동권 및 노동인권 발전을 가로 막는 중요한 요인으로 인식하고 있다는 걸 보여준다.

표 V-9 교육 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
초중고에서의 노동인권 교육 미비	0	0.0	1	4.0	1	4.0	6	24.0	17	68.0	25	100.0	4.56 (0.768)
초중고에서의 노동인권 교육 전문성 부족	0	0.0	1	4.0	1	4.0	10	40.0	13	52.0	25	100.0	4.40 (0.764)
초중고에서의 노동인권 교육의 커리큘럼 미비	0	0.0	1	4.0	0	0.0	7	28.0	17	68.0	25	100.0	4.60 (0.707)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘전혀 동의하지 않음’ - 5점 ‘매우 동의함’까지인 5점 척도로 측정되었음.



【그림 V-5】 교육차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

5) 노동시장 차원

청소년 노동 문제가 일자리의 질과 고용주의 태도에 기인한다는 지적이 있다(이수정, 2011:51-57, 안선영 외, 2014, 김지경, 이상준, 2015:67; 황여정 외, 2015:262). 이를 반영하여 노동시장 차원에서는 일자리의 질 차원으로서 초단기 노동의 확대, 간접고용 및 특수형태근로자의 확대, 고용주 차원에서는 노동기준 미인지, 고용주 대상의 노동인권 교육 부재, 노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌 등에 대한 전문가들의 의견을 조사하였다.

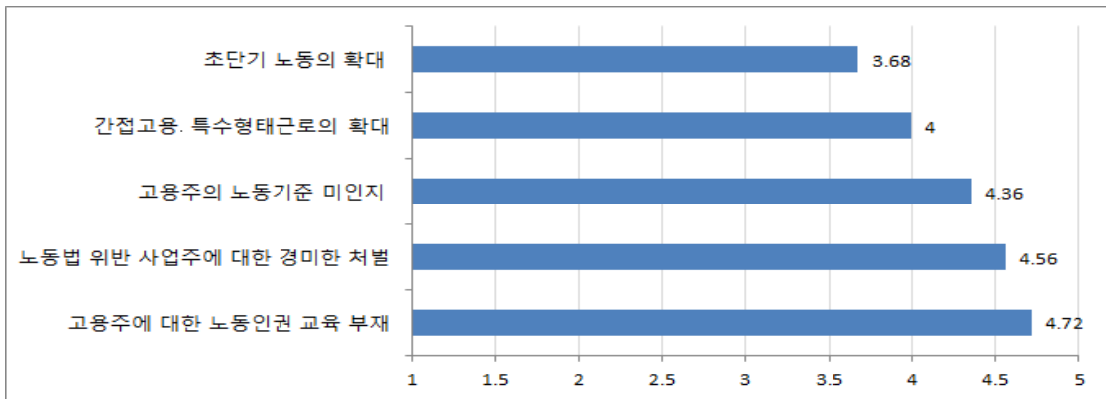
각 응답에 대한 평균 점수를 보면 ‘초단기 노동의 확대’는 3.68점, ‘간접고용-특수형태근로자의 확대’는 4.00점, ‘고용주의 노동기준 미인지’ 4.36점, ‘고용주에 대한 노동인권 교육 부재’는 4.72점, ‘노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌’은 4.56점이었다. 이는 전문가들이 청소년들의 노동권 및 노동인권 보장을 위해서는 고용주의 역할이 매우 중요하다고 인식하는 것으로 볼 수 있다 (<표 V-10>, [그림 V-6] 참조).

표 V-10 노동시장 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
초단기 노동의 확대	1	40	3	120	5	200	10	400	6	240	25	1000	3.68 (1.108)
간접고용 특수형태근로의 확대	1	40	0	00	6	240	9	360	9	360	25	1000	4.00 (1.000)
고용주의 노동기준 미인지	1	40	0	00	4	160	4	160	16	640	25	1000	4.36 (1.036)
고용주에 대한 노동인권 교육 부재	0	00	0	00	1	40	5	200	19	760	25	1000	4.72 (0.542)
노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌	1	40	0	00	0	00	7	280	17	680	25	1000	4.56 (0.870)

* 주 : 이 문항은 1점 '전혀 동의하지 않음' - 5점 '매우 동의함'까지인 5점 척도로 측정되었음.



【그림 V-6】 노동시장차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

6) 사회문화 차원

사회문화 차원에서는 선행연구에서 지적한 청소년들의 ‘밑바닥 노동’ 특성과 여성청소년에

대한 성희롱 및 성차별에 초점을 맞추었다(배경내, 2009:26, 류일환, 2014:38-42; 김송이, 김보람, 2014; 김지경 외, 2014). 사회문화차원의 문항으로는 연령차별적인 위계적 문화, 성차별적인 문화, 신체적·정신적 폭력에 대한 낮은 감수성 등이 포함되었다.

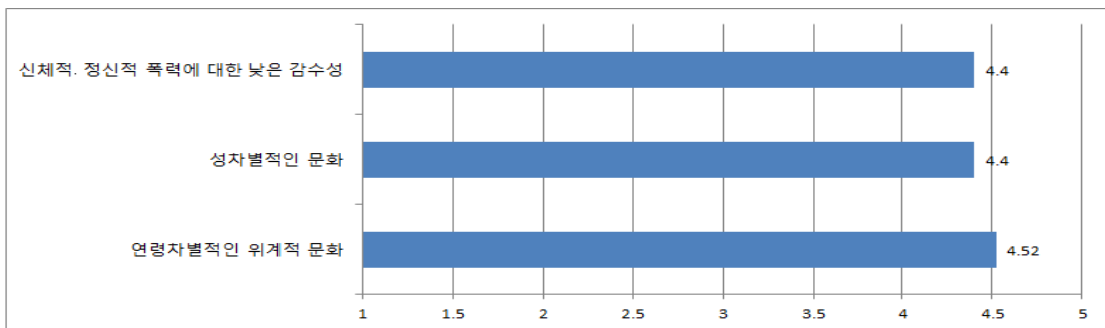
각 응답에 대한 평균 점수를 보면 ‘연령차별적인 위계적 문화’는 4.52점, ‘성차별적인 문화’는 4.40점, ‘신체적·정신적 폭력에 대한 낮은 감수성’은 4.40점으로 ‘약간 동의함’과 ‘매우 동의함’ 사이였다 (<표 V-11>, [그림 V-7] 참조).

표 V-11 사회문화 차원의 청소년 노동기본권 발전을 막는 요인

(단위: 명, %)

구분	전혀 동의하지 않음		거의 동의하지 않음		보통		약간 동의함		매우 동의함		전체		평균 (표준편차)
	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	빈도	비율	
연령차별적인 위계적 문화	1	4.0	0	0.0	1	4.0	6	24.0	17	68.0	25	100.0	4.52 (0.918)
성차별적인 문화	1	4.0	0	0.0	2	8.0	7	28.0	15	60.0	25	100.0	4.40 (0.957)
신체적·정신적 폭력에 대한 낮은 감수성	1	4.0	0	0.0	2	8.0	7	28.0	15	60.0	25	100.0	4.40 (0.957)

* 주 : 이 문항은 1점 ‘전혀 동의하지 않음’ - 5점 ‘매우 동의함’까지인 5점 척도로 측정되었음.



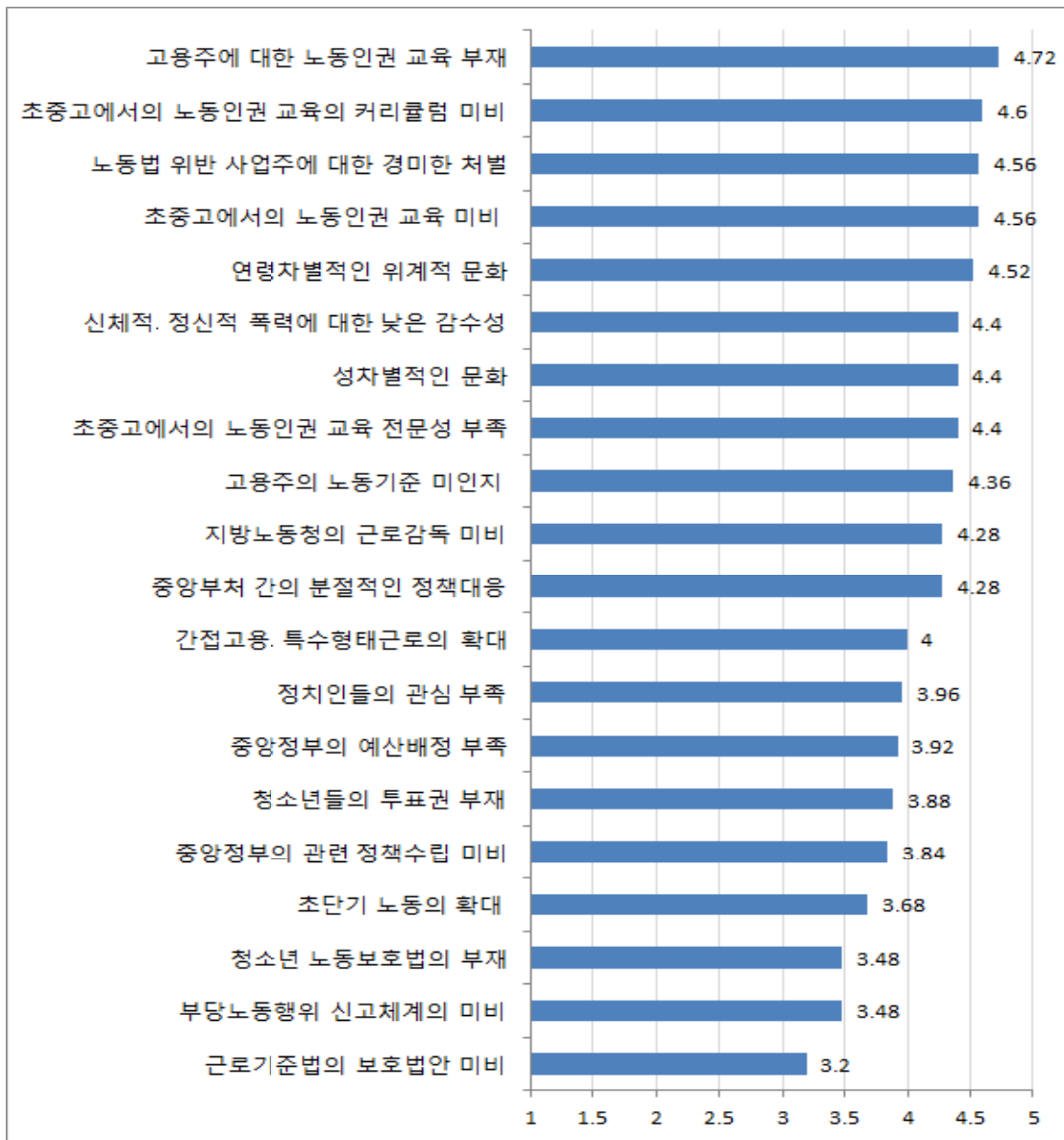
[그림 V-7] 사회문화 차원의 청소년 노동기본권 발전 방해요인별 평균점수

7) 종합

청소년 노동권 및 노동인권의 발전을 막는 요인으로 제시된 20개의 요인 중 높은 동의도를 보인 상위 5문항은 고용주에 대한 노동인권 교육 부재 (4.72점), 초·중·고에서의 노동인권 교육의 커리큘럼 미비(4.60점), 노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌(4.56점), 초·중·고에서의 노동인권 교육 미비(4.56점), 연령차별적인 위계적 문화(4.52점)이었다. 이는 우리 사회에서 전반적으로 노동권 및 노동인권에 대한 교육이 미진하고, 노동권 위반에 대한 처벌이 경미하고, 위계적인 조직문화에서 청소년들이 약자로서 피해를 입는다는 것에 전문가들이 동의하고 있다는 것을 보여준다([그림 V-8] 참조).

개방형 응답을 통해 전문가들이 청소년들의 노동권 및 노동인권의 발전을 막는 요인으로 지적한 것으로는 청소년 노동에 대한 부정적 인식, 노동권과 노동인권에 대한 낮은 인식, 법 실효성 확보 노력 부재 등이 있었다. 더 나아가 공교육과 대학교육 과정에서의 비용이 가정과 청소년 등 개인의 책임으로 전가되어 열악한 근로조건으로 내몰리는 구조적 문제에 대한 지적도 있었다.

이를 종합하면 청소년 노동 문제는 단일한 차원의 문제라기보다는 다차원의 문제라고 할 수 있다. 요컨대 청소년 노동 문제는 국가 차원의 중앙부처의 역할분담 및 대응체계, 시장차원의 노동시장구조, 교육차원의 교육제도와 교육내용, 사회문화차원의 위계구조와 서열문화 같은 거시적 차원뿐만 아니라 조직 내의 관계, 가정 내 결핍과 부양책임, 개인이 가진 사회적 자본 등 미시적 차원에서의 문제들이 상호 결합되어 나타난다. 따라서 이에 대한 해결도 다차원적으로 접근해야 할 필요가 있다.



【그림 V-8】 노동기본권 보장의 방해요인 (전체)

4. 일하는 청소년의 노동기본권 보장을 위한 발전방안

1) 정책대안에 대한 의견

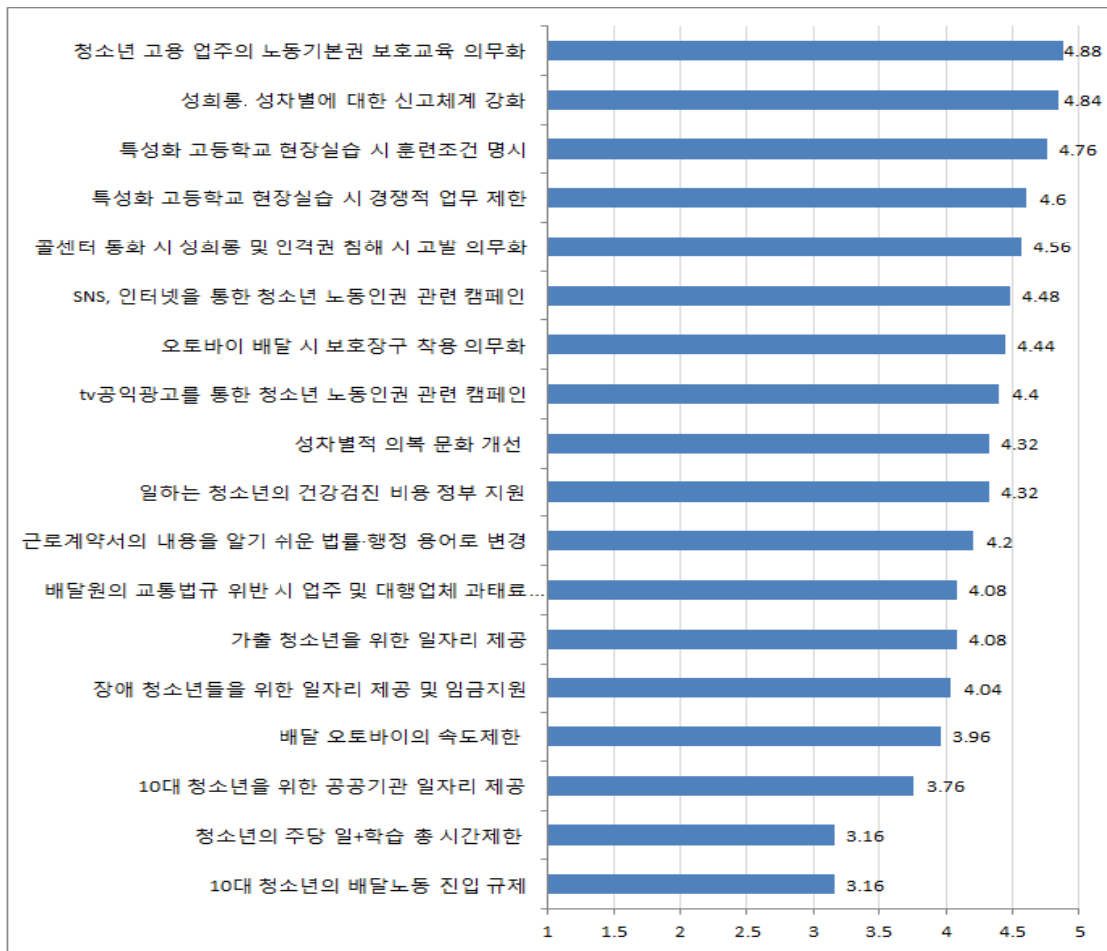
일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위한 구체적인 개선안에 대한 의견을 들어보았다. 각 문항에 대한 의견은 5점 척도로 측정하였으며, 1점은 '전혀 필요 없음'을 의미하고 5점은 '매우 필요함'을 의미한다. 즉, 각 문항에 대한 점수가 높을수록 청소년의 노동기본권 보장을 위해 필요한 정책이라는 의견에 동의하는 것이다. 문항들의 전체적인 결과를 보면, 제시된 20개 의견들은 모두 3점(보통) 이상이었으며, 4점(약간 필요함) 이상의 문항은 14개였고, 4점미만의 응답은 4개뿐이었다 (<표 V-12>, [그림 V-9] 참조).

표 V-12 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책대안 필요정도

(단위: 명, %)

구분	평균 (표준편차)
10대 청소년을 위한 공공기관 일자리 제공	3.76 (1.200)
장애 청소년들을 위한 일자리 제공 및 임금지원	4.04 (1.136)
가출 청소년을 위한 일자리 제공	4.08 (1.018)
근로계약서의 내용을 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경	4.20 (1.155)
10대 청소년의 배달노동 진입 규제	3.16 (1.281)
오토바이 배달 시 보호장구 착용 의무화	4.44 (0.712)
배달 오토바이의 속도제한 (예. 최고속도 60km의 50cc 스쿠터)	3.96 (1.060)
배달원의 교통법규 위반 시 업주 및 대행업체 과태료 부과	4.08 (0.997)
일하는 청소년의 건강검진 비용 정부 지원	4.32 (1.069)
청소년의 주당 일+학습 총 시간제한 (예. 총 40시간)	3.16 (1.068)
특성화 고등학교 현장실습 시 훈련조건 명시	4.76 (0.523)
특성화 고등학교 현장실습 시 경쟁적 업무 제한	4.60 (0.707)
성차별적 의복 문화 개선 (예. 하이힐, 치마)	4.32 (0.900)
성희롱·성차별에 대한 신고체계 강화	4.84 (0.374)
청소년 고용 업주의 노동기본권 보호교육 의무화	4.88 (0.332)
콜센터 통화 시 성희롱 및 인격권 침해 시 고발 의무화	4.56 (0.917)
tv공익광고를 통한 청소년 노동인권 관련 캠페인	4.40 (0.866)
SNS, 인터넷을 통한 청소년 노동인권 관련 캠페인	4.48 (0.823)

* 주 : 이 문항은 1점 (전혀 필요 없음) - 5점 (매우 필요함)까지인 5점 척도로 측정되었음.



【그림 V-9】 노동기본권 보장을 위한 정책대안 필요정도 (동의도 순)

전문가들이 필요하다고 응답한 상위·하위 5가지 문항을 각각 살펴보면 다음과 같다(그림 V-9 참조). 먼저 상위 3가지를 보면 ‘청소년 고용 업주의 노동기본권 보호교육 의무화’(4.88점), ‘성희롱·성차별에 대한 신고체계 강화’(4.84점), ‘특성화 고등학교 현장실습 시 훈련조건 명시’(4.76점) 등이었다. 이러한 응답 경향은 노동기본권 보장을 위하여 청소년 교육뿐만 아니라 고용주 교육도 중요하고, 청소년들이 성희롱, 성차별 피해를 입었을 때 적극적으로 구제하는 시스템을 구축하고, 현장실습 시 청소년의 근무규정과 업무를 명확하게 변경하는 맥락에서 이해할 수 있다.

하위 3가지는 10대 청소년의 배달노동 진입 규제(3.16점), 청소년의 주당 일+학습 총 시간제한

(3.16점), 10대 청소년을 위한 공공기관 일자리 제공(3.76점)이었다. 이 중 배달노동 진입 규제에 대해서는 반대하는 사례가 많았는데, 그 이유는 소득이 필요한 청소년들이 배달 노동이 금지될 경우 생계가 어려워지고, 더 위험하고 열악한 일자리로 가야할 수 있다는 우려 때문이었다. 일자리에 대한 규제를 해도 일자리에 대한 욕구(빈곤이나 결핍)가 남아 있다면 다른 일을 찾을 수밖에 없다는 것이다. 따라서 청소년 노동에 대한 지나친 규제는 청소년들을 더 안 좋은 상황으로 몰아넣을 수 있어 주의가 필요하다.

2) 쟁점에 대한 의견

(1) 연소근로자 친권자(후견인) 동의서 개선방안

「근로기준법」 제66조에는 “사용자는 18세 미만인 자에 대하여는 그 연령을 증명하는 가족관계기록사항에 관한 증명서와 친권자 또는 후견인의 동의서를 사업장에 갖추어 두어야 한다”고 명시되어 있다. 따라서 18세 미만의 청소년이 일을 하기 위해서는 친권자(후견인)에게 동의서를 받아와야 하지만, 가출청소년 등의 취약청소년은 친권자 동의서를 받을 수 없는 경우가 많아 괜찮은 일자리로 들어가지 못한다는 지적이 있어왔다. 이에 연소근로자 친권자(후견인) 동의서를 개선하는 안에 대해 전문가들의 의견을 물어보았다.

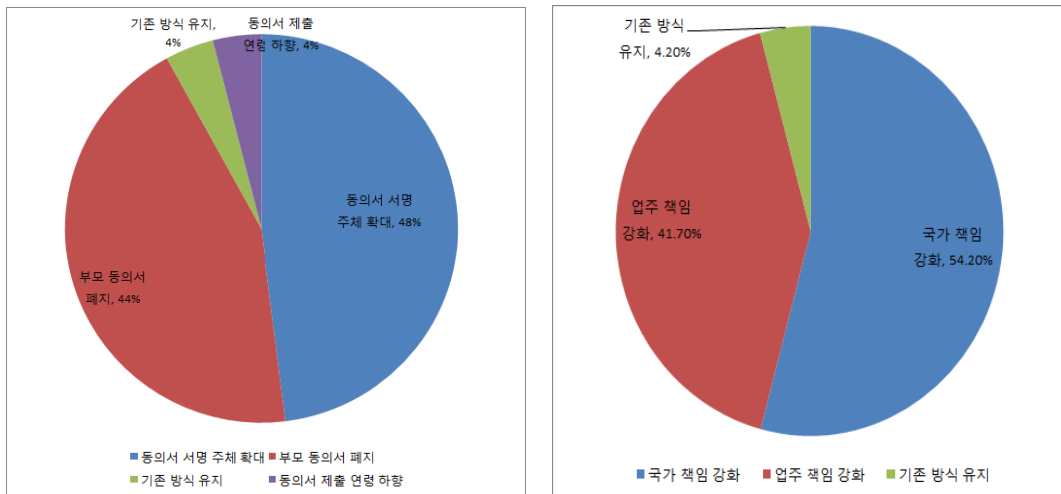
표 V-13 연소근로자 친권자(후견인)동의서 개선방안

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	25	100.0
기존 방식 유지	1	4.0
동의서 서명 주체 확대	12	48.0
동의서 제출 연령 하향	1	4.0
친권자 동의서 폐지	11	44.0
모르겠음	0	0.0

결과를 보면 기존 방식을 유지해야 한다는 전문가는 1명(4.0%)에 불과하였다. 현재와 같이 친권자(후견인)동의서를 유지하되 동의서의 서명 주체를 쉽거나 시설의 기관장으로 확대하는

의견에 대해서는 12명(48%)이 동의하였다. 반면 15세 미만에 대한 취직인허증을 유지하는 조건으로 친권자 동의서를 폐지하자는 응답은 11명(44%)이나 되어 현재 방식에 대한 개선 요구가 높은 것으로 나타났다 (<표 V-13>참조).



【그림 V-10】 연소근로자 친권자(후견인) 동의서 개선방안 및 산재보험 적용방안에 대한 의견

(2) 연소근로자 중 특수형태고용 청소년의 산재보험 적용방안

최근 노동시장에 기존의 고용형태를 벗어난 비전형적인 고용계약 형태를 가진 직종이 증가하고 있다(노호창, 2017). 그 대표적인 사례 중 하나인 특수형태고용이 증가하면서 일하는 청소년들도 특수형태근로종사자로 분류되는 직종에 다수 참여하게 되는 등의 변화를 겪고 있다. 특수형태근로종사자는 근로형태의 특성상 근로자성을 인정받지 못하여 노동관계법, 사회보장법의 적용과 보호를 받지 못하는 경우가 많다. 따라서 특수형태고용은 노동관계법과 사회보장법의 사각지대로 남아있는 대표적 직종으로 지적되어 왔다. 과거에는 특수형태근로종사자는 산재보험에 가입할 수 없었으나, 2008년 이후 산재보험에 가입할 수 있는 길이 열렸다. 하지만 노동자가 개인적으로 가입하거나, 50%의 자기부담금을 납부해야하는 경우가 많아 실제 가입률은 낮은 상황이다. 이를 보완하기 위하여 10대 배달청소년의 산재보험 가입을 필수 가입으로 전환하고, 보험료 납부를 개인 / 업주 / 국가가 책임지도록 하는 안에 대해 전문가들의 의견을 조사하였다(<표 V-14>참조).

표 V-14 연소근로자 중 특수형태고용 청소년 산재보험 적용방안

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	24	100.0
기존 방식 유지	1	4.2
업주 책임 강화	10	41.7
개인 책임 강화	0	0.0
국가 책임 강화	13	54.2
모르겠음	0	0.0

그 결과 24명 중 1명(4.2%)만이 기존 방식을 유지하자고 하였고, 10명(41.7%)은 업주 책임을 강화하자고 하였으며, 13명(54.2%)은 국가책임을 강화하는 안을 선택하였다. 개인 책임 강화를 선택한 전문가는 아무도 없었다. 이는 특수형태고용으로 인해 나타나는 위험은 청소년 개인이 아닌 사업주나 국가가 보장해줘야 한다는 의견이 다수인 것으로 정리할 수 있다.

(3) 장애청소년 최저임금 적용 방안 및 장애인보호작업장 예산지원 방안

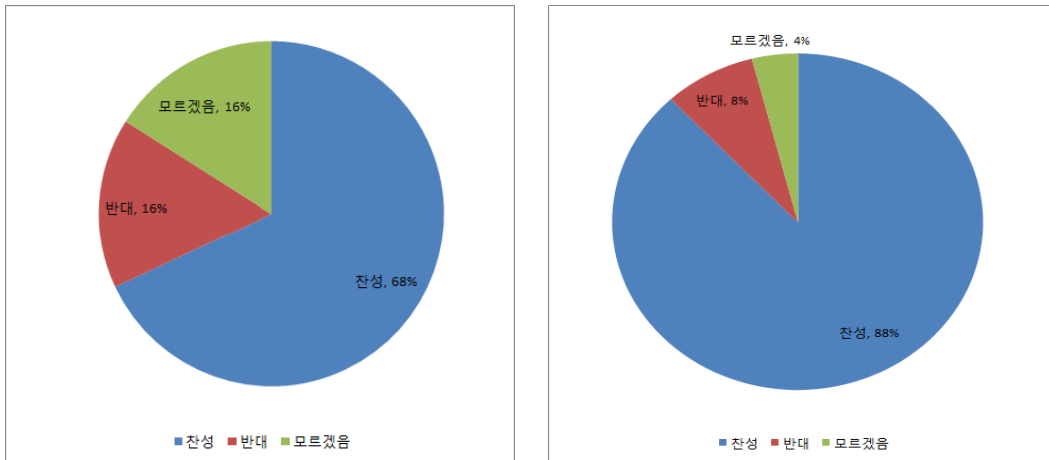
현재 「최저임금법」 제7조1항에 의하면 ‘정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자’는 고용노동부 장관의 인가를 거쳐 최저임금의 적용 제외를 받을 수 있다. 이 때문에 장애 청소년을 포함한 장애인의 임금이 현저히 낮게 책정되어 이에 대한 개선이 필요하다는 주장이 나오고 있다. 이에 대하여 전문가들은 장애 청소년들에 대한 최저임금 적용에 대해 어떻게 생각하는지 찬반 여부를 물었다. 그 결과 찬성은 68%, 반대는 16.0%였고, 모르겠음은 16%였다. 다음으로 장애 청소년들에게 최저임금을 보장해주기 위해 장애인보호작업장에 대한 최저임금 정부 보조 안에 대한 의견을 물어보았다. 이 안에 대해서는 찬성의견이 88%로 높게 나타났다(<표 V-15> 참조).

표 V-15 장애 청소년 최저임금 적용에 대한 찬반여부

(단위: 명, %)

구분	장애 청소년 최저임금 적용안		장애인보호작업장 최저임금 보조안	
	사례수	비율	사례수	비율
전체	25	100.0	25	100.0
찬성	17	68.0	22	88.0
반대	4	16.0	2	8.0
모르겠음	4	16.0	1	4.0

이 두 의견에 대한 결과는 장애 청소년의 최저임금을 적용하는 것은 사회적 논의가 필요할 수 있지만, 현재보다 장애인보호작업장에 대한 지원을 높여서 장애인들이 적절한 보상을 받을 수 있는 방향으로 정책이 변화해야 한다는 것을 보여준다.



【그림 V-11】 장애 청소년에 대한 최저임금 적용 및 최저임금 국가보조안 관련 의견

(4) 청소년 전담 근로감독관 지정 및 역할 강화 방안

근로감독은 청소년 노동 문제를 개선하는 중요한 방안 중 하나로 지적되어 왔다. 이에 대응하고자 청소년 전담 근로감독관이 지정되었으나 근로감독관의 과중한 업무로 인하여 제대로 된 역할을 못하고 있다는 지적이 있다.

이에 청소년 전담 근로감독관이 청소년 관련 업무만 한정하여 진행하도록 하는 방안에 대한 전문가들의 의견을 조사하였다. 그 결과 25명 중 24명(96%)이 이에 찬성하였으며, 반대는 단 1명(4%)뿐이었다 (<표 V-16> 참조).

표 V-16 청소년 전담 근로감독관의 업무 한정에 대한 찬성여부

(단위: 명, %)

구분	사례수	비율
전체	25	100.0
찬성	24	96.0
반대	1	4.0
모르겠음	0	0.0

5. 전문가 종합의견

1) 법위반행위 경험 청소년의 상담 및 구제체계 강화 방안

앞서 밝힌 바와 같이 부당처우를 경험하는 청소년 중 실제 서비스에 접근하는 청소년은 1% 미만으로 일하는 청소년을 위한 상담 및 구제체계가 강화되어야 한다. 이에 전문가들에게 법위반행위 경험 청소년의 상담 및 구제체계 강화 방안에 대해 어떠한 생각을 가지고 있는지 개방형 응답으로 조사하였다. 개방형 응답의 주요 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 학교 내 지원체계 강화이다. 전문가들은 부당처우에 대한 상담 및 구제는 기본적으로 학교 교원이 해줄 수 있어야 한다는 의견을 제시하였다. 이를 위해 학교에 산학협력교원, 상담교원 등은 이러한 상담을 할 수 있는 역량이 갖추어져 한다는 것, 학교의 담당교사나 학교 밖의 기관장에게 법위반행위 인지 시 신고의무를 부여하는 방안 등이 제시되었다. 학교를 중고등학교 뿐만 아니라 대학의 경우까지 확대한 의견도 있었다. 대학생 취업지원센터에 노동문제 상담 전문인력을 마련하는 것과 일반적인 노동인권교육에서 나아가 단과대학별 특수성을 반영한 전공별 심화교육이 필요하다는 주장이 있었다.

- 기본적으로는 학교 교원이 해줄 수 있어야 함. 이를 위해 학교에 산학협력교원, 상담교원 등은 이러한 상담을 할 수 있는 역량을 갖추어야 함. 하지만 현재 이러한 역량을 갖추지 못한 조건에서 현재 고용노동부의 위탁으로 운영 중인 청소년근로권익센터 혹은 지자체별 청소년노동권익센터, 청소년상담기관 및 청소년쉼터 등 제반 청소년상담·지원기관 등의 상담사들이 이러한 역할을 담당해주어야 함. 이를 위해 청소년상담사에게도 청소년노동인권에 대한 교육이 실시돼야 함 (000교수)
- 노동 상담 체계가 성공하기 위해서는 쉽게 접근할 수 있는 상담 시스템 마련이 필요함. 중고등학교와 대학 단위에서 노동 상담의 활성화 및 청소년 노동 집중 업종에 대한 모니터링 등 청소년의 접근성을 강화할 수 있는 서비스 체계 구축이 필요함 (000박사)
- 가장 가까이, 학교에서 노동권 및 노동인권을 상담할 수 있는 창구가 있어야 함. 현재는 청소년들이 학교에서 노동 관련한 문제점들을 상담할 수 있는 창구가 없음. 학교에서 가장 많은 시간을 보내고 있음에도 불구하고, 학업과 관련된 것이 아니라는 이유로 학교로부터 보호를 받을 수 없는 상황에 놓여있음. 각 학교별 특성(인문계고등학교 혹은 직업계고등학교 등)에 맞게 노동관련 사항들을 가까이에서 상담해줄 수 있도록 창구가 마련되어야 하며, 이 때 상담은 노동관계 법률은 물론 청소년에 대한 인권감수성도 높은 상담원이 진행해야 할 것임 (000변호사)
- 중고등학교의 경우 노동 법률에 대한 기본적인 지식을 갖춘 교사가 최소 1인 이상 있어야 하며, 외부 전문가의 도움을 받기 전 1차적인 도움을 줄 수 있는 사람이나 상담소가 가까운 곳에 있어야 함 (000변호사)
- 중고등학교의 경우 (성희롱·성폭력 등과 유사하게) 학생이 임금체불 등의 문제를 겪고 있음을 알게 된다면 관할 노동청에 신고 의무를 부과하는 방식도 제안할 수 있음. 가출청소년 등 학교를 이탈한 청소년이라면 쉼터 등 보호하고 있는 기관의 기관장이나 지자체장에도 이 의무를 부과할 수 있음 (000변호사)
- 학교 안 청소년이라면 일차적으로는 학교에서 일하는 청소년에 대한 전반적인 관리가 이루어져야 한다고 생각함. 상담인력이나 사회복지인력을 강화하여 학생들의 상황을 파악하는 가운데 노동에 대한 부분에도 관심을 기울이고 일하는 청소년 개개인의 일과 학업 등 전반적인 생활을 상담하고 인권을 보호하는 데에 도움을 주어야 할 것임 (000 교수)

둘째, 접근성 개선이다. 이는 앞선 의견과 같은 맥락에서 중고등학교와 대학교 내의 지원체계를 강화하면 청소년들이 상담 및 구제체계에 접근하기에 용이해 질 것이라는 의견이었다. 또한 학교 밖 청소년을 위한 전달체계도 필요하다는 의견이었다.

- 청소년들의 상담 및 구제체계가 강화되기 위해서 가장 시급한 문제는 접근성임. 이는 청소년을 보호하는 학교나 기관 혹은 청소년근로권익센터와 같은 별도 센터 운영을 통해서 대리 진정 등이 가능하도록 대안을 찾는 것이 필요함 (000유니온)
- 학교 밖 청소년들은 학교 내의 상담소를 이용할 수 없으므로 별도로 지역사회 내에, 관공서 등에 상담소를 마련해야 할 것임 (000변호사)
- 대학생의 경우 취업지원센터 안에 노동문제 상담이 가능한 전문인력을 상주하게 하고, 관할 노동청과

연계해 문제가 있는 경우 신고와 처리를 돕는 방안이 있음 (000번호사)

- 대학생의 경우 일반적인 노동인권 교육에서 나아가, 각 단과대학별 특수성을 반영한 심화된 교육을 실시할 필요성이 있음. 연구원의 경우, 의료계에 있는 경우, 예술계에 종사하는 경우, 사업을 하는 경우 각각 다른 교육이 필요함 (000번호사)
- 또래상담체계를 구축하는 것이 필요함. 청소년 노동정책은 ‘청소년’에 중점을 두고, 청소년의 관점에서 정책이 구성되고 시행되어야 실효성을 확보할 수 있음. 청소년 노동에 대한 상담 구제체계를 경험했던 청소년들은 성인 중심의 상담과 구제체계로 인하여 제대로 된 권리구제를 못 받는다고 함 (000박사)
- 학교 밖 청소년의 경우 지역사회 노동청 등 직접적인 관리체계로 청소년 노동 전담부서와 전문가를 두어 이들이 일자리를 찾고 일을 해나가는 과정을 주기적으로 관리해줄 필요가 있음. 시스템에 대해 홍보를 강화하여 사회복지기관이나 상담소 같은 기관뿐만 아니라 개인 차원에서 인터넷사이트를 통해서도 청소년일 경우 일단 중앙시스템을 통해 일자리를 찾을 수 있도록 시스템을 마련하는 것이 좋을 것임 (000교수)

셋째, 정부의 책무성 강화로 현재 민간위탁형태로 진행되어 오고 있는 청소년노동관련 상담센터를 위탁형태보다 정부 유관부처 협력체계 구축을 통한 실효성 있는 기관으로 구축해야 한다는 것이었다. 이는 고용노동부, 교육부, 여성가족부가 함께 상담 및 지원체계를 구축하는 것을 의미한다. 더불어 지자체 차원에서 청소년노동인권 관련 전담기구 설치가 필요하다는 의견도 있었다.

- 고용노동부의 청소년근로권익센터, 여가부의 청소년근로보호센터, 각 지자체의 움부즈만 제도 등 각 부처 혹은 지자체별 상담신고체계를 형식적 혹은 민간 위탁 방식으로 운영하여 실효성이 떨어짐. 민간 위탁이 아닌 정부 유관부처의 협력 체계 구축하고, 정부에서 마련한 체계를 지자체에 잘 전달 혹은 협력하여 실효성을 높일 수 있는 체계 마련 필요 (000노무사)
- 고용노동부의 각 지방노동지청별 청소년 전담 근로감독관 지정. 진정 사건 전담 뿐 아니라 상담 및 소규모사업장 교육(노동법, 직장 내 성희롱 예방, 산업안전보건과 산업 재해 등) 및 점검 등 예방 활동 주력 필요 (000노무사)
- 일하는 청소년의 경우 단순 노동 관련사건만 발생하는 것이 아니라 형사(절도), 손해배상 청구와 같은 다른 문제들과 복합적으로 발생하는 경우가 많음. 이럴 경우 각 위반 내용별로 조사 및 처리하는 기관이 다르기 때문에 해결까지 시간이 굉장히 많이 걸림. 비교적 절차가 단순하다는 노동 사건도 힘들어 하는 청소년들이 민·형사상 사건을 혼자 처리하는 것은 상당히 어렵기 때문에 관련 행정기관이 서로 연계할 수 있는 체계가 마련되어야 함 (000 현장전문가)
- 고용노동부와 교육부, 여성가족부가 함께 운영하는 상담 및 지원체계 구축 (000 박사)
- 고용노동부의 근로감독이 강화와 함께 상담 구제 체계가 개편되어야 함. 청소년 노동인권 문제의 실질적 해결을 위한 행정관청의 전담기구 내지 전담인력 설치와 해결 절차의 간소화가 절실함. 피해사례 접수 시 청소년노동자의 진정절차 없이 사업주에 대한 조사(근로감독) 실시하고 조치하여야 함. 피해 청소년에 대한 조사 방법을 개선해야 함. 피해제보 시 신속한 현장근로감독을 실시하여야 함. 청소년노동인권에 대한 지속적 감시, 감독과 더불어 청소년 노동안전보건 수준에 대한 감시, 감독이 강화되어야 함. 사업주

중심이 아니라 일하는 청소년이 중심이 되는 근로감독을 실시해야 함. 근로감독 대상 업종을 확대하고 상시적인 근로감독을 실시해야 함. 노동부는 법 위반 해당사업장에 대한 시정명령뿐 아니라 후속 조치를 강화해야 함. 위반 사업장에 대한 시정명령뿐 아니라 상습 위반자에 대한 삼진 아웃제 도입 등을 통해 형사처벌을 강화해야 하며, 위반 사업장에 대해서는 사업장의 이름을 공개하는 등 후속 조치를 강화해야 함 (000노무사)

넷째, 청소년 노조 등 자발적 결사체에 대한 지원이다. 사업장 내 청소년 노동자들의 자발적인 단체 및 조직에 대해 지원하고, 기존의 노조 안에 있는 노동자 상담 및 구제 대상을 불안정 노동자(청소년포함)도 포괄하는 방안이 제시되었다.

- 노동하는 청소년 스스로 권리의식을 갖고 권리 구제에 참여할 수 있도록 사업장 내 또는 사업장 밖의 자발적인 단체나 조직에 대한 지원이 필요하다고 생각함. 예컨대, 노동조합이나 실질적인 권한을 갖춘 근로자대표(근로청소년대표 포함) 시스템을 갖추 수 있도록 하는 방안 등 (000 박사)
- 기존 노동조합운동의 노동자 상담 및 구제 체계를 청소년 노동자들을 포괄할 수 있는 방향으로 확장시켜볼 수 있을 것임. …… 노동조합운동이 프레카리아트와 불안정 저임금 노동 문제에 대응할 수 있는 방면으로 확장될 때, 청소년 노동자들이 노동조합의 상담 및 구제 체계에 접근하기 쉬워질 것임 (000 유니온)

마지막으로 기타 의견으로는 고용주 대상의 교육 및 상담 강화, 상담기관의 역량 강화, 상담 후 법률체계의 도움을 있을 수 있도록 연계 등의 의견이 있었다.

- 상담이 들어왔을 때 바로 법률적인 지원을 받을 수 있는 체계가 만들어져야 함. 노동관련 문제들은 법률문제로 번지게 될 가능성이 높는데, 상담원이 모두 처리할 수는 없으니 법률지원을 바로 받을 수 있도록 지역사회 내에서 체계를 만들어나가야 할 것임 (000변호사)
- 고용주를 대상으로 한 청소년 노동권에 대한 교육 및 상담 또한 필요함 (000현장전문가)
- 청소년 노동 문제 상담을 하다보면 기본적으로 청소년을 많이 고용하는 지역 상인들의 인식 수준과 노동법적 지식이 매우 낮음을 알 수 있음. 지역 상인회를 중심으로 무엇이 불법이고 어떤 법적책임이 있는지 주기적으로 알리고 교육시키는 일도 필요합니다. 국가와 지방자치단체를 중심으로 시행하는 것이 효과적일 것임 (000 변호사)

2) 종합의견

종합의견으로는 앞으로 우리나라의 일하는 청소년들의 문제를 개선하기 위해서 어떠한 변화가 이루어져야 하는지에 대한 자유의견을 조사하였다. 이에 대해 간단히 정리하면 다음과 같다.

첫째, 청소년 노동에 대한 사회인식 개선이다. 많은 전문가들은 청소년 노동 문제의 본질이 청소년 노동에 대한 부정적인 인식과 시선이라고 입을 모은다. 청소년 노동에 대한 인식이 개선되어야 일하는 청소년들이 존중받을 수 있을 뿐만 아니라, 노동법의 보호를 받을 수 있을 것이란 의견이다.

- 매스컴 등을 통한 사회전반적인 인식변화에 대한 캠페인이 필요함 (000 박사)
- 일하는 청소년들의 문제 개선을 위해서 무엇보다도 사회적으로 이들 ‘일하는 청소년’에 대한 긍정적 인식이 요청됨. 무엇보다도 선차적으로 학교에서 학생들의 알바 혹은 노동에 대해 포용적 및 긍정적 이해가 필요함. 무엇보다도 학교에서 교장·교감 및 전체 교원들이 이들에 대해 우호적인 입장·태도를 보여야 함. 그리고 학교장·감들이 청소년에 대한 노동인권교육을 ‘색안경’을 끼고 보지 않아야 함. 우리사회에 가장 절실하게 요청되는 청소년인권교육의 한 부분영역으로 이해돼야 함 (000교수)
- 투표권이 없는 청소년들은 사회에서도 노동현장에서도 본인의 권리를 주장하는 데에 한계가 있음. 이들을 보호해야할 대상으로만 바라볼 것이 아니라 동등한 노동자로서의 권리를 지켜주는 것이 중요하다고 생각함 (000 현장실무자)
- 청소년들의 노동에 대한 기본적 권리 보장과 함께 청소년 노동관련 사회적 인식의 전환이 이루어져야 함 (000 교사)
- 사회 전반적으로 노동인에 대한 인식이 개선되어야 함. 이를 위해 학교에서부터 노동인권교육을 광범하게 실시하고, 고용주의 인식 개선을 담보할 수 있는 장치들이 필요함 (000 박사)
- 각종 법제도 정책 마련할 때 청소년 보호주의적 관점 탈피 (000노무사)
- 제일 먼저 시급한 것은 청소년 인권 인식 개선. 우리 사회에서는 청소년들을 ‘미성숙’하다고 생각하는 인식이 팽배해 있음. 따라서 청소년들을 참정권, 노동권 등 전반적인 인권을 향유할 존재로 존중하지 못하고 있는 실정임. 때문에 청소년 인권에 대한 인식 개선이 청소년들의 문제 개선을 위하여 가장 시급하게 진행되어야 할 부분이라고 생각함 (000변호사)
- 청소년 노동을 부수적이고 일시적인 것으로 바라보는 것이 아닌 청소년을 노동 주체로 바라보는 시각이 필요함 (000 박사)
- 청소년들을 대상으로 노동의 의미, 돈의 의미, 경제, 소비 등과 관련하여 좀 더 큰 틀에서의 교육이 저연령 때부터 실시됨으로써 청소년 스스로 노동의 동기, 노동자로서의 인권을 인식하도록 해야 할 필요가 있음 (000 교수)

둘째, 노동권 및 노동인권 교육의 강화이다. 우리나라의 청소년 노동권 및 노동인권 교육이 초중고 및 대학에서 이루어질 뿐만 아니라 성인들 대상으로도 이루어져야 할 필요가 있다.

- 학교의 커리큘럼에 근로기준법, 산재보험법, 산업안전보건법 등을 교육하도록 하는 것이 중요할 것임. 이는 실업계 고등학교에만 해당되는 것이 아니라 전체 고교 교과과정에 포함되어야 할 것임 (000 연구원)
- 우리나라 노동법은 체계가 복잡하여 일반인들도 인지하기 힘들. 이에 따라 청소년들이 구체적으로 어떠한 권리가 있는지 아는 것을 기대하기 어려움. 기본적인 권리에 대한 교육이 우선되어야 하며, 청소년뿐만 아니라 일반 대중들에 대한 노동관련 캠페인을 통하여, 기본적인 노동권에 대한 인식을 확충하는 것이 시급함. (000 박사)
- 당사자가 스스로의 권리를 이해하고 의식을 갖는 것은 무엇보다도 중요함. 중고등학교에서 노동법과 노동인권 교육을 확대해야 함. 이를 위해 표준 강의안 개발과 교사를 위한 교육과정 개설, 강사 양성도 필요함 (000변호사)
- 「노동인권교육」을 정규교육 과정에 포함하여야 함 사업주와 노동자 모두에게 노동인권 교육을 실시하여야 함 (000 노무사)

셋째, 정부의 청소년 노동권 보호 정책의 강화이다. 이것은 정부는 청소년 노동권 보호에서 가장 큰 역할을 가지고 있고, 노동관련법이 제대로 이행되도록 강제할 수 있는 역량을 가졌기 때문이다. 정부가 철저한 법집행을 하며 일하는 청소년들을 보호할 때 청소년들의 노동기본권 상황이 개선될 수 있다는 의견이다.

- 청소년들이 노동자로서 바람직한 역할수행과 권리행사를 할 수 있도록 제도차원의 접근을 통해 안정적이고 정책적인 상담 및 구체적인 보호방안과 권리구제 시스템, 지원체계가 마련되어야 할 것임 (000 교사)
- 청소년뿐만 아니라 노동인권 보장의 사각지대에 있는 노동자들(파견, 용역, 외국인, 여성, 노령, 장애 등) 전체를 대상으로 하는 정책적 변화가 함께 진행되어야 함 (000 연구원)
- 강력한 법규는 자영업자와 열악한 기업의 고용주에게 악영향을 줄 수 있기 때문에 원·하청 관계, 프랜차이즈 이익 분배 경영방식 개선 등이 함께 따라와야 할 것임 (000 박사)
- 청소년들의 노동권을 보장하기 위해 특별한 보호방안들이 마련되어야 함. 때문에 최저임금 적용 및 산업안전 보건, 직장 내 괴롭힘(성희롱, 폭언, 폭력 포함) 등의 영역에서 청소년 노동자들을 위한, 추가적인 보호 장치들이 마련되어야 할 것임 (000 변호사)
- 청소년들의 노동권 및 노동인권 발전을 가로막는 요인들은 위에서 제시한 각 차원의 요소들이 중첩적 또는 복합적으로 작용함. 예컨대, 교육차원에서 청소년 스스로 노동권에 대한 주체적인 권리 의식이나 구체적인 권리 구제 절차에 대한 교육 등의 부재 또는 미비에 기인한 바 크고, 노동시장 또는 사회문화 차원에서는 ‘노동이 존중받지 못하는 사회적 인식이나 조직 문화’에 기인한바 크다고 생각함. 또한 정부차원에서는 정확하고 철저한 근로감독 및 엄정한 법집행이나 법적용이 이루어지지 못한 결과, 근로계약서 미작성이나 임금체불, 최저임금 위반 등이 심각한 범죄라는 인식이 부족한 실정임 (000 박사)
- 이들의 노동인권보장을 위해 민관이 협력하여 제 역할을 해야 함. 교육부는 청소년노동인권교육 의무화 / 중학교 1학년부터, 1~2학기 최소 2시간 이상씩 실시하고, 지자체는 청소년노동인권 전담 기구 설치 / 시 단위부터 의무적으로 설치를 해야 함. 고용노동부는 지자체 상담센터와 연계하여 법위반 사업장에 대한 처벌 강화, 청소년고용사업장에 대한 의무 교육 강화를 하고, 각종 청소년 시설은 상근 활동가에

대한 청소년노동인권교육 실시가 필요함. 정부와 언론은 청소년노동자에 대한 시각 변화와 청소년노동인권 감수성 향상을 위한 다양한 언론 매체의 역할이 필요함 (정기적인 공익광고 등). 마지막으로 지역사회는 청소년고용사업장 홍보캠페인, 대 시민 홍보캠페인 활동, ‘청소년이 일하기 좋은 사업장’ 함께 선정하기 등 지역사회에서 청소년노동이 존중받기 위한 다양한 활동을 고민할 필요가 있음 (000 현장전문가)

넷째, 청소년들을 위한 좋은 일자리 제공이다. 청소년 노동문제가 발생하는 이유 중 하나는 청소년들을 위한 일자리가 대부분 저임금의 취약한 일자리이기 때문이다. 따라서 이들에게 좋은 일자리를 제공하여 노동조건을 개선할 필요가 있다.

- 청소년 친화적인 안전한 일자리가 매우 부족함. 당장에 자립할 수 있는 기반이 하나도 없어 계속해서 일급아르바이트를 찾아서 일을 하게 되는 악순환이 계속됨에 따라 또래 청소년에 비해 가출후기청소년의 진로발달수준 굉장히 낮을 것 이라고 예상됨. 청소년이 안전하게 일할 수 있는 청소년고용우수업소들이 늘어났으면 함 (000 현장실무자)
- 괜찮은 일자리와 정보 제공을 위한 민간단체 및 정부, 기업의 네트워크가 시급히 이루어져야 함 (000 노무사)

다섯째, 청소년 참여권 보장이다. 성인들이 노조를 통해 노동자로서의 권익을 보호받는 것처럼 청소년들도 집단적으로 자신들의 이익을 보호받을 수 있도록 참여권을 보장해야 한다는 것이다. 청소년들이 참여권을 보장받고 자신의 환경이나 권리에 대한 결정에 참여할 수 있을 때 청소년들의 노동권익이 향상될 수 있다는 의견이었다.

- 청소년의 참여권 보장 필요. 청소년의 삶에 영향을 미치는 각종 정책 마련과 결정 과정에 참여가 보장되도록 법제도 개선 필요 (000 노무사)
- 지금까지 여러 사회문제가 그래왔듯 사회문제 해결에 있어 당사자의 의견과 주장은 필수적임. 하지만 청소년의 다양한 사회적 문제들은 다른 사회적 문제들에 가려져 왔으며 그 이유들은 나이가 어려 미성숙하다는 이유였음. …… 당사자의 문제는 당사자만이 풀 수 있음. 하지만 민주주의 사회에서 투표권이 없고 대표자를 내세울 수 없는 청소년의 문제는 부차적이고 주변적인 문제가 됨. 투표권이 없는 만 19세 미만 청소년아르바이트 노동자의 사회적 문제들을 만19세 이상 청소년 및 성인이 해결하려 붙는다고 해도 이미 그들은 당사자가 아니며 19세 미만 청소년을 조직한다 해도 그 감수성과 문제들을 완전히 이해하지 못함. 궁극적인 해결방안의 시작은 청소년에게 투표의 권리를 부여하며 당사자 스스로 의견을 내고 대표자를 뽑기 시작할 때 이 문제의 해결이 보이기 시작할 것임 (000유니온)
- 청소년 노동 문제에 관한 논의에 청소년 당사자를 주체로 참여하게 하는 것이, 문제해결의 출발점이 되어야 한다고 생각함. 청소년이 참정권을 획득하여 정치적 결정에 개입할 수 있게 되고, (예컨대 청소년

기본소득과 같은 정책적 방식으로) 가정으로부터의 종속에서 벗어나 독립적으로 경제권을 행사할 권리를 얻게 되었을 때, 노동 문제에 관한 논의에 주체적으로 참여할 수 있게 될 것임 (000유니온)

마지막으로 구체적인 대안을 제시해준 경우도 있었다. 청소년 친화적 일자리에 대한 방안, 친권자 동의서 변경에 대한 방안, 신고의무 부여방안, 전달체계 설치 방안 등이 있었다.

- 청소년 아르바이트를 완전한 시장에만 맡기는 것 보다는 구인구직통로를 주민센터 등 공적기관으로 일원화해서 넓은 의미의 진로직업체험프로그램화하는 방향으로 나아가는 것이 바람직할 듯함 (000 박사)
- 가정을 벗어나 생계를 위하여 일하는 청소년의 경우 보호자의 동의를 받을 수 없는 경우들이 더 많음. 이에 당장 취직인허증이나 친권자동의서를 받을 수 없어 나이를 속이고 일을 하거나 여성청소년의 경우 조건만남으로 빠지게 되는 경우를 현장에서 많이 접하게 됨. 친권동의나 법정후견인 지정이 없이도 청소년이 안전하게 일을 하고 보호받을 수 있도록 지지체계가 넓어졌으면 함 (000 현장실무자)
- 학교의 신고의무 부여. 청소년은 법률 서비스에서 취약한 위치에 있음. 정보가 부족하고, 미성년자라면 보호자의 도움이 필요함. 청소년과 기존의 법률 서비스를 연계할 수 있는 방안이 필요하며, 이는 위문100에 기재한 것처럼 학교 내 1차 상담시설과 교사와 학교의 신고의무 부과해 청소년이 직접 문제해결의 부담을 느끼지 않게 돕는 방법이 있음. 교사나 학교에 신고 인센티브제 등을 도입해 신고를 독려할 수 있을 것임 (000 변호사)
- ‘청소년노동인권복지센터(가칭)를 주요 도시에 설치하여 지역에 흩어져 있는 청소년관련 공간과 단체 사업을 ‘청소년노동인권’을 중심으로 구인·구직 알선, 노동법에 대한 기초교육과 노동인권교육, 직업상담, 직업체험, 직업생활 고충상담, 노동권익 보호활동 등을 광범위하게 수행하며 점진적으로 쉼터와 도서관 등을 포괄하는 청소년종합복지센터로 개편하는 방안을 제안함. ‘청소년노동인권복지센터’는 공간적인 개념과 함께 지역의 ‘청소년노동인권’ 관련 사업과 활동을 조정하는 컨트롤 타워 역할을 할 수 있음. (000 노무사)

요컨대 전문가 조사의 결과를 종합적으로 보면 우리나라의 청소년 노동권 및 노동인권 수준은 낮은 편이고, 청소년 노동에 대한 전반적인 사회적인 인식 수준이 낮고 법집행도 엄격하지 못하여 발생하는 경우가 많이 있다. 따라서 청소년 노동권 및 노동인권에 대한 교육을 초·중고에서부터 시작하여 사회 전반적인 인식 수준을 증진할 필요가 있다. 또한 정부는 청소년 노동에 대해 관심을 가지고 부처 통합적인 전달체계를 구축하고, 상담 및 구제체계에 대한 청소년들의 접근성을 높여서 청소년들의 고충을 바로 처리할 수 있도록 노력할 필요가 있다.

제 VI 장

정책제언

1. 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언
2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호를 위한 정책제언

제 VI 장 정책제언⁶⁶⁾

이 장에서는 앞서 살펴본 연구의 함의에 기반을 두고 전반적인 일하는 청소년들을 위한 정책제언과 취약계층 일하는 청소년들을 위한 정책제언을 제시하였다. 이를 종합적으로 정리하여 제시한 표는 아래 <표 VI-1> 및 <표 VI-2>와 같다.

1. 일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언⁶⁷⁾

일하는 청소년들의 노동기본권 보장을 위한 정책 제언은 앞서 제시된 장들의 시사점들을 기반으로 하여 도출되었다. <표 VI-1>는 일하는 청소년들의 현황, 일하는 청소년들의 경험과 인식, 전문가조사 결과의 시사점들을 종합하여 정책추진과제들을 도출한 과정을 보여준다. <표 VI-2>는 이를 본 연구에서 제시한 노동기본권의 각 영역들로 세분화하여 제시한 결과이다.

일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언을 정리하면 다음과 같다.

66) 이 장의 1절 ‘일하는 청소년 노동기본권 보장을 위한 정책제언’은 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이, 2절 ‘노동기본권 취약계층 청소년 보호를 위한 정책제언’은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

67) 이 부분은 유민상 부연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

표 VI-1 일하는 청소년들을 위한 정책 제언의 도출 근거 논리도

영역	주요 문제 시사점	정책 추진과제
일하는 청소년들의 현황	○ 환경 규제에서 개인의 권리로 인식 전환 ○ 새로운 노동형태 대응필요 ○ 계절별 노동행위 발생 대응 ○ 후기청소년의 상담 및 구제 체계 마련 필요	➡ 1. 개인의 권리 보장 ○ 일자리에 대한 권리 보장 ○ 노동조건에 대해 알 권리 보장 ○ 안전에 대한 권리 보장 ○ 건강에 대한 권리 보장 ○ 적절한 보상에 대한 권리 보장 ○ 학습에 대한 권리 보장 ○ 인격보호에 대한 권리 보장 ○ 참여에 대한 권리 보장
일하는 청소년의 경험과 인식	○ 청소년 친화적 일자리 제공 ○ 취약계층 청소년을 위한 일자리 제공 ○ 친권자(후견인) 동의서 문제 개선 ○ 부당 해고 사례에 대한 개선 ○ 근로계약서 작성 강화 ○ 근로조건에 대한 명확화 ○ 산재보험 가입 및 부상치료에 대한 대응 필요 ○ 콜센터 등 폭언 및 성희롱 대응 필요 ○ 감정노동 청소년에 대한 정신건강 보호 필요 ○ 배달 청소년에 대한 보호장치 필요	➡ 2. 인권인프라 개선 ○ 근로감독체계 강화 ○ 상담 및 구제체계 접근성 향상
전문가조사 결과	○ 청소년 노동에 대한 부정적 인식 개선 ○ 노동권 및 노동인권 교육에 대한 강화 ○ 상담 및 구제 체계의 기능 및 접근성 강화 ○ 부처 통합적인 대응 체계 마련 ○ 고용주에 대한 교육 강화 ○ 법위반행위에 대한 처벌 강화 ○ 청소년들의 자발적 결사체 지원 ○ 학교 내 일하는 청소년 지원체계 신설강화	➡ 3. 사회문화적 인식개선 ○ 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 ○ 연령차별적인 위계적 문화 개선 ○ 고용주 및 성인 대상의 노동기본권 교육

표 VI-2 청소년 노동기본권 보장을 위한 개선과제

구분	권리 영역	추진과제
1	일자리에 대한 권리 보장	1-1. 청소년 친화적 일자리 제공 1-2. 취약 청소년들을 위한 일자리 제공 1-2-1. 장애 청소년들을 위한 일자리 1-2-2. 가정 밖 청소년들을 위한 일자리 1-3. 괜찮은 일자리로 진입 유인 1-3-1. 친권자(후견인) 동의서 문제 개선 1-3-2. 일자리 정보 연계 기능 개선
2	노동조건에 대해 알 권리 보장	2-1. 근로계약서 작성 감독강화 2-2. 근로조건에 대한 명확화 2-3. 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경
3	안전에 대한 권리 보장	3-1. 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 가입 의무화 3-2. 배달노동의 규제 강화 3-2-1. 배달노동의 자격 규제 강화 3-2-2. 보호 장구 착용 규제 강화 3-2-3. 교통법규 위반 시 업주 과태료 부과 3-3. 위험노동으로부터의 보호
4	건강에 대한 권리 보장	4-1. 신체적·정신적 건강 보장 4-1-1. 일하는 청소년의 건강검진권 보장 4-1-2. 일하는 청소년의 정신건강 서비스 체계 마련
5	적절한 보상에 대한 권리 보장	5-1. 최저임금 적용 5-2. 임금미지급에 대한 구상권 청구 5-3. 부당한 임금삭감 으로부터의 보호 5-3-1. 수습기간 임금삭감 규제 강화 5-3-2. 부당서약서 근절 5-3-3. 과태료 분담 근절 및 보완장치 마련

구분	권리 영역	추진과제
6	학습에 대한 권리 보장	6-1. 학습시간 보장 6-2. 훈련조건 명시 6-2-1. 현장실습 고등학생 6-2-2. 현장실습 대학생 6-3. 진로 맞춤형 노동인권 교육 6-3-1. 학교 특성에 따른 진로 맞춤형 노동인권 교육
7	인격보호에 대한 권리 보장	7-1. 폭언모욕욕설·성희롱으로부터의 보호 7-1-1. 업주와 동료로부터의 폭언·모욕·욕설 보호 7-1-2. 고객으로부터의 폭언·모욕·욕설 보호 7-1-3. 성희롱·성추행으로부터의 보호 7-2. 차별적 업무환경 개선 7-2-1. 성차별적 의복 문화 개선 7-2-2. 외모차별 문화 개선
8	참여에 대한 권리 보장	8-1. 청소년의 노동3권 보장 8-2. 노사기구의 청소년 참여 보장
9	노동기본권 보장을 위한 인권인프라 개선	9-1. 근로감독기능 강화 9-1-1. 청소년 전담 근로감독관의 확대 및 역할 명확화 9-1-2. 법위반행위 집중 발생 기간에 대한 점검강화 9-1-3. 법위반행위 발생 사업장에 대한 처벌 강화 9-2. 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 강화 9-2-1. 부처 통합적 상담 및 구제 체계 마련 9-2-2. 고등학교 내 상담 및 구제 체계 마련 9-2-3. 대학교 내 상담 및 구제 체계 마련
10	노동기본권 보장을 위한 사회문화적 인식 개선	10-1. 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 10-2. 연령차별적인 위계적 문화 개선 10-3. 고용주 및 성인 대상의 노동기본권 교육

추진과제	일자리에 대한 권리 보장
세부사항	1-1. 청소년 친화적 일자리 제공 1-1-1. 10대 청소년을 위한 공공 일자리 1-1-2. 20대 청소년을 위한 공공 일자리 1-2. 취약 청소년들을 위한 일자리 제공 1-2-1. 장애 청소년들을 위한 일자리 1-2-2. 가정 밖 청소년들을 위한 일자리 1-3. 괜찮은 일자리로 진입 유인 1-3-1. 친권자(후견인) 동의서 문제 개선 1-3-2. 일자리 정보 연계 기능 개선

(1) 제언배경

일을 통해 소득을 필요로 하는 청소년들이 늘어나고 있지만, 모든 청소년들이 일을 하고 싶다고 해서 일을 할 수 있는 것은 아니다. 청소년들을 위한 일자리가 부족하기 때문이다. 어렵게 일자리를 구하더라도 질 낮은 일자리인 경우도 많이 있다. 따라서 청소년들을 위한 일자리의 양과 질 모두의 개선이 필요하며, 이를 통해 청소년들이 ‘괜찮은 일자리(decent job)’를 구할 수 있는 권리를 증진시켜야 한다.

청소년은 근로기준법의 사각지대에 있어 법적 보호를 받기 어려운 경우가 많을 뿐만 아니라, 조직 위계의 가장 낮은 자리에서 고용주·손님·동료직원으로부터 모욕과 멸시를 당하기도 한다. 청소년들을 위한 괜찮은 일자리-근로기준법의 보호를 받고 인격적으로 존중받으며 일 할 수 있는 일자리가 늘어난다면 청소년들이 경험하는 부정적인 사건들이 많이 감소될 수 있을 것이다.

사회적으로 배제된 가정 밖 청소년이나 취약계층 청소년들에 대한 특별한 보호도 필요하다. 이들은 법적으로 근로가 가능한 나이임에도 불구하고 일 할 권리를 갖지 못하는 경우가 있다. 예를 들어, 근로조건이 좋은 일자리가 있다고 하더라도 가출청소년과 같은 취약계층 청소년들은

친권자(후견인) 동의서의 문제로 인하여 취업하지 못하고 안 좋은 일자리로 밀려나게 되는 경우가 있다. 이들은 당장의 생계를 해결해 나가기 위해 일자리를 필요로 하고, 소득에 대한 욕구가 가장 높은 대상이므로 이들이 근로조건이 좋지 못한 일자리로 밀려나가는 상황을 개선해야 할 필요가 있다.

일 자리를 안정적으로 유지하는 것도 중요하다. 지금의 상황에서는 당장 소득이 필요한 청소년들이 갑작스럽게 일자리를 잃어버릴 경우, 실업으로 인한 피해를 홀로 고스란히 떠안아야 한다. 특히 저축을 많이 하지 않는 경향이 있는 청소년들의 경우 그 악영향이 커지는 경향이 있다. 따라서 해고 절차에 대한 개선과 감독이 필요하다.

(2) 정책방향

청소년들이 일을 하는 주요 이유는 자신들의 경제적 욕구를 충족시키기 위해서이다. 청소년의 노동을 엄격하게 규제하였을 경우, 개인적 상황에 의해 노동시장에 참여할 필요가 있는 청소년들이 참여할 수 있는 일자리마저 줄어들 우려가 있다. 따라서 청소년들을 위한 일자리를 규제하는 것뿐만 아니라 양질의 일자리를 제공함으로써 일하는 청소년들의 욕구를 충족시키는 투 트랙 전략을 사용할 필요가 있다.

(3) 세부과제

① 청소년 친화적 일자리 제공

청소년 친화적 일자리 제공은 공공을 시작으로 민간으로 넓혀가야 할 필요가 있다. 특히 10대 청소년들을 위한 일자리가 매우 적고 노동기본권 침해 사례가 많이 나타난다는 점에서, 10대 청소년들을 위한 괜찮은 일자리 제공이 필요하다. 청소년의 방학 기간 등을 활용하여 공공기관에서의 10대 청소년 유급 인턴제(Summer Teen Internship Program)를 실시하여 청소년들이 소득을 올리면서 업무경험을 쌓을 수 있는 기회를 제공하는 방법 등을 고려해볼 수 있을 것이다.

② 취약 청소년들을 위한 일자리 제공

가. 장애 청소년들을 위한 일자리

장애청소년들은 민간 영역에서 일 할 기회가 매우 적으며, 장애청소년들을 위해 제공되는 장애인보호작업장 내의 일은 ‘노동’이라기보다는 ‘보호’ 혹은 ‘돌봄’에 가깝다. 노동이 아닌 돌봄의 맥락에서 제공되는 일은 적절한 보상과도 거리가 멀다. 더욱이 장애인을 고용하는 사업장은 최저임금적용예외 신청을 할 수 있어 일자리에서 얻는 보상도 매우 적다. 일반적으로 장애인들이 비장애인에 비해 최저생활을 유지하기 위한 비용을 더 많이 필요로 하므로 장애청소년들에게도 적절한 보상은 중요한 문제이며 이에 대한 적극적 개선노력이 필요하다.

나. 가정 밖 청소년들을 위한 일자리

가출청소년은 스스로 의식주를 책임져야 하는 상황에 놓이게 되어 소득이 절실한 대상들이다. 물론 가출청소년들의 가정으로의 복귀를 돕는 것도 필요하지만, 가정 내의 학대 등의 문제 때문에 바로 복귀할 수 없는 사례들도 있다. 따라서 가출청소년을 위한 일자리의 제공이 필요하다. 예를 들어, 여성 가출청소년을 위한 커피숍 ‘커피동물원’의 사례는 가정 밖 청소년들을 위한 괜찮은 일자리 제공의 좋은 사례라 할 수 있다.⁶⁸⁾

가출청소년의 자립을 위한 정책적 배려도 필요하다. 가출청소년은 저축된 돈이 없고 자신의 신용으로 돈을 빌릴 수도 없다. 따라서 하루벌이가 생계에 큰 영향을 미친다. 이 때문에 가출청소년은 월급보다는 일급이나 주급을 선호하고 있고, 이로 인해 거칠고 힘들지만 일당을 주는 곳에서 일을 하는 경향이 있다. 가출청소년을 위한 일자리는 생계를 위해 벌어들이는 하루소득이 절박하다는 것을 인지하고 설계되어야 한다. 예를 들어, 고용노동부의 취업성공패키지는 교육기간 동안 30만원의 지원금을 받는 대신 다른 일을 할 수 없게 되어 있지만, 당장 생계비가 필요한 대상들이 한 달 30만원을 받고 의식주를 해결하는 것은 불가능에 가깝다. 쉼터 조사에서 이로 인한 이탈 사례가 보고된 바 있어 이러한 방식에 대한 수정이 필요하다.

68) 가출청소년을 위한 일자리 제공 사례는 2015년 직업훈련매장 커피동물원 사례연구발표회 자료집의 김정미(2015) “청소년 직업훈련 3년 그리고 6년”, 김지선(2015) “참여 청소년의 경험을 통해 살펴본 커피동물원 공간의 의미”를 참조.

③ 괜찮은 일자리로 진입 유인

가. 친권자(후견인) 동의서 문제 개선

청소년의 착취와 위험업무로부터의 보호를 위해 만들어진 친권자 동의서 문제도 개선될 필요가 있다. 18세 미만 연소근로자에 대한 친권자의 동의서는 애초의 목적과 다르게 가출청소년과 시설거주청소년들이 일자리를 얻을 수 있는 기회를 제한하여 청소년들을 위험한 일로 내모는 효과를 가지고 오고 있다. 따라서 단기적으로는 친권자(후견인) 동의서의 서명범위를 청소년시설과 생활시설의 장 등으로 확대하고, 장기적으로는 친권자 동의서를 아예 폐지하는 안을 고려할 필요가 있다.

나. 일자리 정보 연계 기능 개선

청소년들은 주로 인터넷이나 스마트폰 앱을 통해서 일자리에 대한 정보를 얻는다. 이러한 민간 구직 사이트에서는 취약계층 청소년들을 위한 일자리 정보가 제대로 제공되지 않는다. 가출청소년, 장애청소년, 빈곤청소년 등 다양한 취약계층 청소년들이 일할 수 있는 공공과 민간의 일자리 정보를 취합하여 제시해주는 통로를 구축하는 것이 필요하다. 접근성 측면에서 뛰어난 민간업체와의 협력을 통해 일자리 정보를 제공하거나, 공공 홈페이지나 앱을 통해 일자리 정보를 제공하는 방안 등을 고려할 수 있다.

2

노동조건에 대해 알 권리 보장

추진과제	노동조건에 대해 알 권리 보장
세부사항	2-1. 근로계약서 작성 감독강화 2-2. 근로조건에 대한 명확화 2-3. 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경

(1) 제언배경

청소년들은 여전히 근로조건이 명확하지 않은 근로계약, 그리고 복잡하고 어려운 법률 용어로 작성된 계약서로 인해 자신들의 권리를 명확히 인지하지 못하고 침해당하는 경우가 있다. 노동조건에 대해 명확히 인지하지 못하면 부당한 지시를 거부하기가 어려우며 추후 권리구제를 받기도 어려워진다. 따라서 청소년들이 일을 시작하기 이전에 자신의 노동조건에 대해 명확히 인지하고, 이를 문서화하여 교부받을 수 있도록 제도적 정비와 근로감독의 강화가 필요하다.

(2) 정책방향

청소년들은 노동조건에 대해 명확히 알고 이해해야 한다. 하지만 현실적으로 이를 막는 요인들이 있어 개선해야 할 필요가 있다. 첫째는 근로계약서와 관계된 것으로 근로계약서 작성이 의무적으로 이루어지도록 감독하고, 둘째는 근로계약서와 기타 서류 등에서 청소년들이 이해하기 쉽도록 알기 쉬운 법률·행정 용어를 사용해야 할 필요가 있다.

(3) 세부과제

① 근로계약서 작성 감독강화

최근 근로계약서 작성 의무에 대한 대중의 이해가 높아지면서 청소년들도 근로계약서를

작성해야 한다는 인식이 높아지고 있다. 그러나 여전히 근로계약서를 작성하지 않고 근로하는 경우가 많이 발생하고 있었다. 청소년 면담조사에서 청소년들은 고용주에게 먼저 계약서작성을 요구한다면 불이익을 받을지 모른다고 생각하고 있었다. 따라서 사업장에서 근로계약의 의무가 잘 이루어지고 있는지 근로감독이 잘 이루어져야 할 필요가 있다.

② 근로조건에 대한 명확화

청소년들이 자신의 노동조건에 대해 명확히 알 수 있도록 정부는 근로계약서 작성이 의무적으로 이루어지도록 감독할 뿐만 아니라, 필수업무와 책임 등의 업무가 보다 명확히 기재되도록 유도할 필요가 있다. 명확한 업무 규정은 부당한 업무 지시를 거부할 수 있는 근거가 될 수도 있다.

③ 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경

현재 청소년들이 일을 하기 위해 제출해야 하는 서류들에는 근로기준법상의 법률용어가 그대로 사용이 되고 있다. 뿐만 아니라 연소근로자용 근로계약서, 취직인허증, 친권자 동의서 등도 법률 용어를 그대로 사용하여 청소년들이 이해하기 어려운 경향이 있다. 따라서 알기 쉬운 법률·행정 용어를 사용하여 청소년이 자신의 근로조건과 노동권에 대해 쉽고 명확하게 이해할 수 있도록 개선될 필요가 있다.

3

안전에 대한 권리 보장

추진과제	안전에 대한 권리 보장
세부사항	3-1. 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 가입 의무화 3-2. 배달노동의 규제 강화 3-2-1. 배달노동의 자격 규제 강화 3-2-2. 보호 장구 착용 규제 강화 3-2-3. 교통법규 위반 시 업주 과태료 부과 3-3. 위험노동으로부터의 보호

(1) 제언배경

위험이 예견되는 업무는 그에 상응하는 안전장치나 보상장치가 마련되어 있어야 한다. 청소년들의 일자리 중 배달 업무는 높은 위험도를 내포하고 있으나, 위험에 대한 안전장치나 보상장치가 법적·사회적 방식으로 마련되어 있지 않은 경우가 있어 주의를 요하고 있다.

(2) 정책방향

아동청소년들의 건강한 성장을 가로 막는 위험한 노동은 규제되어야 한다. 청소년들이 배달노동에 진입하여 발생할 수 있는 재해발생의 위험을 최소화하고, 개인적 방식이 아닌 사회적 방식으로 위험에 대해 보상할 수 있도록 체계를 개편해야 한다. 이는 최근 증가하고 있는 특수형태근로종사자에 대한 사회적 보호의 맥락에서도 도움이 될 수 있다.

(3) 세부과제

① 청소년 특수형태근로종사자의 산업재해보상보험 가입 의무화

특수형태근로는 청소년들에게 ‘스스로 고용된(self-employed)’ 지위를 부여하여 고용주에게 종속된 노동자에게 보장되는 법적 보호 장치를 무력하게 만든다. 최근 특수형태근로자의 산재보

험 가입범위를 넓혀 놓았지만, 산재 가입률은 매우 저조한 것으로 나타나 법적 실효성이 떨어진다는 지적이 있다. 박찬임, 박제성, 이승렬(2016)의 연구에 따르면 2016년 배달대행 배달원 종사자 241명을 대상으로 조사한 결과 배달대행 배달원 종사자의 39%정도만이 산재보험에 가입하고 있는 것으로 나타나 가입률이 채 50%가 안 되는 것으로 나타났다. 따라서 청소년 특수형태근로자에 대하여 산업재해보상보험이 적용되어 이들을 보호할 수 있도록 제도를 개편할 필요가 있다.

구체적으로 특수형태근로를 하는 미성년 청소년들의 산재보험료는 현재 개인부담 50%, 국가부담 50%의 형태로 되어 있어 청소년들의 가입이 저조하다. 따라서 이를 100% 전액 국가부담으로 전환할 필요가 있다. 이와 동시에 청소년 특수형태근로자에 대한 산재보험 가입을 의무화하여 산재보험의 사각지대를 없애고, 산재보험에 가입하지 않은 청소년 특수형태근로자를 사용하는 플랫폼 사업자와 업주에 대해 처벌하는 방안을 고려할 수 있다.

② 배달노동의 규제 강화

가. 배달노동의 자격 규제 강화

오토바이를 이용하는 배달원들은 원동기 면허가 필요하지만, 아직도 원동기 면허가 없이 배달을 하는 경우가 있다. 따라서 배달원의 안전을 위해 원동기 면허에 대한 검사를 철저히 할 필요가 있고, 청소년이 면허를 소지하지 않고 일을 할 경우 그 청소년에게 일을 중계하고, 의뢰한 사업자와 업주에 대한 처벌을 강화해야 한다.

나. 보호 장구 착용 규제 강화

오토바이를 이용한 배달 시 보호장구 착용이 의무화되어 있으나 위반하는 비율이 높다. 보호장구 미착용은 치명적인 부상을 초래하므로 이에 대한 단속을 강화해야 한다.

다. 교통법규 위반 시 업주 과태료 부과

최근 배달대행 업체가 성행하면서 배달주문을 많이 받을수록 수익이 높아지는 형태로 보상조건이 변화하고 있다. 이는 배달원들이 자신의 수익을 극대화시키기 위해서는 과속과 신호위반 등을 통해 배달 시간을 줄이는 방향으로 행동하게 만들어 사고의 위험을 높이고 있다. 이 사고 위험은 배달원뿐만 아니라 일반 시민들의 안전에까지 영향을 미치고 있다.

따라서 배달원의 과속과 신호위반 같은 교통법규 위반이 배달대행업체와 사업체 등에도 반유인책(dis-incentive)이 될 수 있는 징벌체계를 마련해야 한다. 이는 배달원이 교통법규를

지키는 것이 더 이익이 되는 선까지 조정이 필요하다.

또한 청소년 배달 오토바이의 출력을 제한하는 방안도 강구해야 한다. 현재와 같은 인센티브 구조에서는 오토바이의 최고 출력으로 달리는 것이 자신의 수익 극대화에 도움이 된다. 따라서 배달용 오토바이의 출력을 줄여 이러한 위험을 사전적으로 예방하는 것이 필요하다.

③ 위험노동으로부터의 보호

과거의 위험노동은 신체적, 물리적 위험에 국한되어 있었다. 하지만 경쟁적 업무는 정신적 부담을 높여 궁극적으로 개인의 위험을 높일 수 있다. 따라서 정부는 신체적, 물리적 위험 노동의 범위에 정신적 위험 노동을 포함시켜야 한다. 독일과 같이 청소년들을 경쟁적 업무 투입에 제한하는 것이 그 출발점이 될 수 있다.

4

건강에 대한 권리 보장

추진과제	건강에 대한 권리 보장
세부사항	4-1. 신체적·정신적 건강 보장 4-1-1. 일하는 청소년의 건강검진권 보장 4-1-2. 일하는 청소년의 정신건강 서비스 체계 마련

(1) 제언배경

건강은 신체적 건강과 정신적 건강을 포괄하는 개념이다. 일하는 청소년들이 신체적 건강과 정신적 건강을 두루 갖추어 성장할 수 있도록 사회적 관심이 필요하다. 청소년기의 신체적·정신적 건강은 성인기의 신체적·정신적 건강과 밀접한 관련이 있으므로, 일하는 청소년들이 업무 중 신체적 상해나 정신적 충격을 경험하지 않도록 예방할 필요가 있다.

(2) 정책방향

건강은 예방적 차원에서 일하는 청소년의 건강검진을 제도화하고, 사후적 차원에서 신체적 건강과 정신적 건강의 저하에 대한 서비스 체계를 마련해야 한다. 현재 청소년 건강에 대한 논의는 신체적 건강에 국한되어 있어 정신적 건강에 대한 관심도 필요하다.

(3) 세부과제

① 신체적·정신적 건강 보장

가. 일하는 청소년의 건강검진권 보장

주로 단기, 초단기 일자리에 몰려 있는 일하는 청소년들은 건강검진을 받을 기회가 부족하다. 일하는 청소년들이 건강하게 성장할 수 있도록 건강검진권을 보장하는 방안이 필요하다.

나. 일하는 청소년의 정신건강 서비스 체계 마련

최근 서비스직의 감정노동이 사회문제화 되고 있다. 콜센터 등 일부 직종의 청소년들은 폭언·모욕·욕설·성희롱의 상황에서도 감정노동을 하여 우울증과 같은 정동장애 증상을 보이는 경우도 있어 문제가 되고 있다. 따라서 일하는 청소년의 정신건강 이상을 진단하고, 상담 및 서비스 해줄 수 있는 체계가 마련되어야 하며, 이를 적극적으로 홍보할 필요가 있다.

5

적절한 보상에 대한 권리 보장

추진과제	적절한 보상에 대한 권리 보장
세부사항	5-1. 최저임금 적용 5-2. 임금미지급에 대한 구상권 청구 5-3. 부당한 임금삭감으로부터의 보호 5-3-1. 수습기간 임금삭감 규제 강화 5-3-2. 부당서약서 근절 5-3-3. 과태료 분담 근절 및 보완장치 마련

(1) 제언배경

최저임금에 대한 대중의 인식이 높아지면서 최저임금을 요구하는 청소년들이 늘어나고 있다. 최저임금 이하의 임금을 받는 일자리를 청소년들이 거부하는 경향도 나타나고 있지만, 여전히 다양한 이유로 최저임금을 적용을 피하고 있는 사업장도 존재한다. 따라서 일하는 청소년들에게 적절한 보상이 이루어지도록 관리감독을 강화할 필요가 있다.

(2) 정책방향

적절한 보상은 일단 최저임금의 적용에서부터 시작될 수 있다. 또한 부당한 방식으로 임금을 삭감하는 사례에 대한 규제와 관리감독이 필요하다.

(3) 세부과제

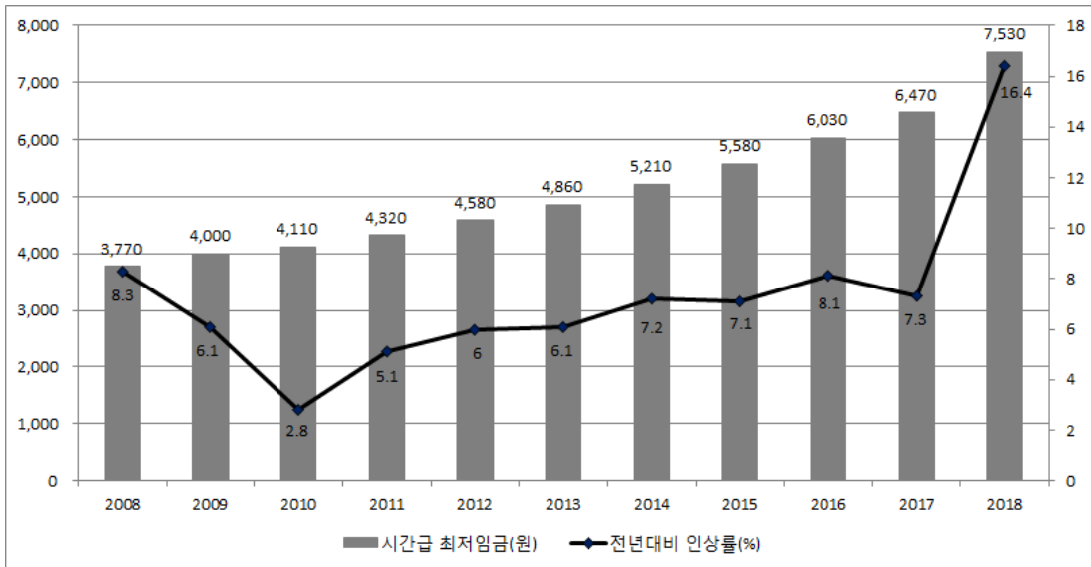
① 최저임금 적용

2018년 현재 최저임금은 7,530원으로 전년 6,470원에 비해 16.4% 증가하였다([그림Ⅵ-1]참조). 문재인 정부는 최저임금 인상을 사회양극화 개선을 위한 중요한 정책과제로 선정하여 임기

중 지속적인 인상을 약속해 놓은 상태이다. 따라서 그동안 지속적으로 제기되어 온 최저임금 현실화에 한 발자국 다가섰다고 평가할 수 있다.

하지만 여전히 최저임금 인상의 수혜를 온전히 받지 못하는 청소년들이 있다. 하나는 고용주가 고의적으로 최저임금을 적용해주지 않는 경우, 다른 하나는 최저임금의 혜택을 받지 못하는 장애 청소년들의 경우이다. 이들을 위한 방안은 다음과 같다.

첫째, 최저임금을 받지 못한 청소년들의 경우 사업장 소재지를 관할하는 지방관서에 신고하여 권리구제를 받을 수 있다. 이를 위해서는 청소년들과 일반대중들의 최저임금에 대한 인식수준을 높이고, 최저임금 위반 사업장에 대한 신고체계 및 권리구제 체계를 강화하는 것으로 개선할 수 있다.



*출처: 최저임금위원회 임금실태조사보고서 각 년도 자료를 연구자가 재구성하였음.

【그림 VI-1】 연도별 최저임금 및 전년대비 인상률

둘째, 장애 청소년들의 경우는 사업장에서 장애인 최저임금 적용제외 인가신청을 하면 최저임금의 적용을 받지 않는다 (「최저임금법」 제7조2항, 「최저임금법 시행령」 제6조).⁶⁹⁾ 따라서 장애청소년들은 2018년의 최저임금제 인상의 수혜를 전혀 받지 못한 실정이다. 장애인에 관한 최저임금 적용제외는 장애인 일자리의 확대를 위하여 불가피하다는 시각이 있지만, 장애인들은 비장애인들에 비해 최소한의 생활을 유지하기 위한 생계비가 더 높으므로 그들의 욕구에 대응해 줘야 할 필요가 있다. 따라서 정부는 장애 청소년의 최저임금 전면적용 혹은 감액적용을 장기적인 과제로 추진하여 우리사회에서 점차적으로 장애인 인권을 개선해 나가야 한다.

② 임금미지급에 대한 구상권 청구

청소년들이 받는 급여는 성인들 기준으로 매우 적은 돈이지만, 그들의 인생에서는 매우 큰돈이고 중요한 돈일 수 있다. 청소년들은 저축이 적고 신용 거래 역시 할 수 없어 급여가 매우 필요한 상황인 경우가 많다. 따라서 청소년들이 임금미지급으로 급여를 받지 못했을 경우, 적극적으로 구상권을 청구할 수 있도록 노동청이 보다 강력한 대응을 하는 것이 필요하다.

③ 부당한 임금삭감으로부터의 보호

가. 수습기간 임금삭감 규제 강화

부당한 수습기간 적용으로 급여가 감액되거나 최저임금 미만으로 급여를 지급받는 사례들에 대한 규제도 필요하다. 수습기간에 대한 최저임금 「최저임금법」 제5조2항1호에는 “수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자. 다만, 1년 미만의 기간을 정하여 근로계약을 체결한 근로자는 제외한다”고 명시되어 있다. 최저임금 적용 제외를 위해서는 1년 이상의 계약 체결을 해야 하지만 단기계약과 초단기계약에서도 수습기간을 명분으로 임금을 감액하는 사례가 있어 이에 대한 규제와 홍보가 필요하다.

69) 최저임금 적용제외의 인가기준은 다음과 같음 (「최저임금법 시행규칙」 별표3)

구분	인가기준
근로자의 정신 또는 신체의 장애가 그 근로자를 종사시키려는 업무를 수행하는 데에 직접적으로 현저한 지장을 주는 것이 명백하다고 인정되는 사람	정신 또는 신체 장애인으로서 담당하는 업무를 수행하는 경우에 그 정신 또는 신체의 장애로 같거나 유사한 직종에서 최저임금을 받는 다른 근로자 중 가장 낮은 근로능력자의 평균작업능력에도 미치지 못하는 사람(작업능력은 「장애인고용촉진 및 직업재활법」 제43조에 따른 한국장애인고용공단 의견서를 들어 판단하여야 한다)을 말한다. 인가기간은 1년을 초과할 수 없다.

나. 부당서약서 근절

근로계약을 맺을 때 부당한 서약을 추가하여 청소년들이 부당한 근로계약을 맺는 사례들이 있다. 주로 고용주들이 청소년의 행동을 통제하기 위하여 지각이나 실수에 대해 벌금을 부과하거나, 물품손실이나 계약착오로 인한 손실을 점원에게 부담 시키는 경우이다. 이러한 부당서약서는 적절한 임금을 받지 못하게 하는 주요 원인이므로 근로감독을 통해 부당서약서 작성을 규제하고 이로 인한 임금삭감에 대해 보상하도록 규제하는 것이 필요하다.

다. 과태료 부과행위에 대한 보완장치 마련

청소년들이 편의점 등에서 계산원으로 일을 하게 되면서 자신이 판매한 물품에 대한 법적 책임을 져야하는 상황이 발생하고 있다.

또한 편의점 근무 청소년들이 주류와 담배 판매 시 신분증 검사에 부담을 느끼고 있고, 판매를 거절할 경우 위협을 당하는 경우도 발생하고 있다. 신분증 검사 체계를 전자화 하여 더 철저한 검사가 가능해진다면, 미성년자에 대한 주류, 담배 판매를 막을 수 있고, 업주와 일하는 청소년들도 과태료 부담의 위협에서 어느 정도 벗어날 수 있을 것이다.

6

학습에 대한 권리 보장

추진과제	학습에 대한 권리 보장
세부사항	6-1. 학습시간 보장 6-2. 훈련조건 명시 6-2-1. 현장실습 고등학생 6-2-2. 현장실습 대학생 6-3. 진로 맞춤형 노동인권 교육 6-3-1. 학교 특성에 따른 진로 맞춤형 노동인권교육

(1) 제언배경

아동·청소년이 한 사회의 구성원으로 성장하기 위해서는 적절한 교육을 받는 것이 필요하다. 역사적 시각에서 아동·청소년 노동에 대한 보호도 이들을 ‘공장’이 아닌 ‘학교’로 보내는 흐름 위에 있었다. 따라서 일하는 청소년들에게 학습 받을 수 있는 기회를 제공하는 것은 매우 중요하다고 할 수 있다. 이는 일·학습 프로그램도 예외일 수 없다. 또한 스스로의 권리를 학습하는 측면에서 정규교육을 통한 노동권 및 노동인권 교육을 제공하는 것도 중요하다.

(2) 정책방향

청소년이 교육 받으면서 일 할 수 있는 환경을 제공하고, 그 환경 속에서 개인의 권리를 보장받을 수 있도록 변화해야 한다. 또한 스스로의 노동자로서의 권리와 인권을 교육하여 모든 시민들이 노동권과 노동인권을 이해할 수 있도록 해야 한다. 이는 향후 자신의 권리를 보장받을 뿐만 아니라 권리신장을 위해 적극적으로 요구할 수 있는 기반이 될 것이다.

(3) 세부과제

① 학습시간 보장

학습시간에 대한 보장은 일과 학습을 병행하는 학생들의 경우, 주간 근무 및 학습 시간을 일정 시간 이하로 제한하는 것이다. 이는 직업계고의 현장실습과 같이 학습과 노동의 불분명한 경계로 과도한 일을 하는 현황을 개선할 수 있을 것이다.

② 세부적 훈련조건 명시

가. 현장실습 고등학생

직업계고의 현장실습 고등학생의 경우 훈련조건이 제대로 지켜지지 않아 교육적 기능을 상실하는 사례가 발생하고 있다. 따라서 현장실습을 위해서는 현장에서의 지도감독관의 역할, 현장실습생의 역할, 훈련 시간 및 보상, 휴게시간 및 휴가 시간 등 세세한 훈련조건을 명시하여야 한다. 특히 현장실습생들은 부당한 요구가 발생하더라도 거부하고 그만두기가 어려워 피해가 누적적으로 발생하는 경우가 많으므로, 세부적 훈련조건 명시를 통해 부당한 업무 수행을 하지 않도록 예방적 조치를 취할 필요가 있다.

나. 현장실습 대학생

일반적으로 특정한 자격을 위해 현장실습을 하는 대학생들도 부당한 처우를 받는 경우가 있다. 대학생도 현장실습 대학생과 같이 노동조건에 대한 규제가 필요하다. 일부 전공에서는 현장실습을 위해 과도한 돈을 지불하거나, 기부자 모집 등을 요구받는 사례가 나타나기도 한다. 자격 습득을 위해 실습기관의 요구를 거부하지 못하는 대학생들을 위해 현장실습에 대한 관리가 필요하다.

③ 진로 맞춤형 노동인권 교육

가. 학교 특성에 따른 진로 맞춤형 노동인권 교육

시민이라면 함께 공유하는 노동권과 노동인권을 기본적으로 교육하는 것도 필요하지만, 각 영역의 특성에 맞는 교육을 진행하는 것도 필요하다. 이는 중고등학교, 직업계고등학교, 대학교 모두에 해당하는 사안이라 할 수 있다. 특히 대학은 진로와 연관된 학과들이 많이 있으므로, 진로와 관련된 노동권 및 노동인권 교육을 수행하는 것이 필요할 것이다. 이는 특정 분야에서의 노동권 및 노동인권을 침해하는 문화를 개선하는 데에도 도움이 될 것이다.

추진과제	인격보호에 대한 권리
세부사항	7-1. 폭언·모욕·욕설·성희롱으로부터의 보호 7-1-1. 업주와 동료로부터의 폭언·모욕·욕설 보호 7-1-2. 고객으로부터의 폭언·모욕·욕설 보호 7-1-3. 성희롱·성추행으로부터의 보호 7-2. 차별적 업무환경 개선 7-2-1. 성차별적 의복 문화 개선 7-2-2. 외모차별 문화 개선

(1) 제언배경

‘밀바닥 노동’이라고 불리는 청소년 노동에서 청소년 당사자는 이중적 어려움을 겪고 있다. 첫째는 조직 위계상에서의 어려움이다. 청소년들은 조직의 맨 아래에 위치해 있어 고용주나 동료들과 대등한 관계를 맺을 수 없다. 이로 인해 굶은일을 맡거나 모욕과 멸시를 당하는 사례가 많이 발생한다. 둘째, 판매자-구매자 관계에서의 어려움이다. 오늘날 우리의 문화는 청소년 점원은 “알바생”으로 불리지만, 구매자는 나이에 상관없이 “고객님”으로 불리고 있다. 이와 같은 불평등한 관계는 두 대상의 의사소통과 상호작용에서도 그대로 발현된다. 고객님이 알바생에게 반말이나 욕설을 하는 경우는 어렵지 않게 찾아볼 수 있지만, 알바생이 고객님에게 반말과 욕설을 하는 경우는 찾아보기 어렵다.

이와 같은 이중적 어려움은 일하는 청소년들이 인격보호의 사각지대에 놓이게 만든다. 따라서 청소년의 노동기본권을 보호하기 위해서는 인격보호 방안에 대한 많은 고민이 필요하다.

(2) 정책방향

일하는 청소년들은 폭언·모욕·욕설·성희롱 등의 위협에 노출되어 있다. 예방적인 접근을 통해 청소년들이 이러한 인격침해로부터 보호될 수 있도록 하고, 인격침해가 나타날 경우 이를

구제할 수 있는 체계가 필요하다. 또한 성차별과 외모차별 등 업무환경에서 나타나는 각종 차별을 점차적으로 제거하는 것도 필요하다.

(3) 세부과제

① 폭언·모욕·욕설·성희롱으로부터의 보호

가. 업주와 동료로부터의 폭언·모욕·욕설 보호

청소년 면담조사 결과를 보면 일부 환경의 청소년들은 업주와 동료로부터의 반말은 물론이고 폭언·모욕·욕설에까지 노출되어 있는 것으로 나타났다. 이는 우리나라의 연령별 위계 문화에 기인한 것으로, 정서적 폭력의 맥락에서 이러한 상황을 개선하기 위해 노력해야 한다.

나. 고객으로부터의 폭언·모욕·욕설 보호

청소년들에게 폭언·모욕·욕설을 하는 대상은 비단 업주와 동료들뿐만 아니다. 조직 내 문화가 폭력적이지 않더라도, 고객들로부터의 정서적 폭력에 노출되는 경우가 있다. 따라서 고객으로부터의 폭언·모욕·욕설에서 청소년을 보호하기 위한 장치가 필요하다.

다. 성희롱·성추행으로부터의 보호

여성 청소년들은 조직 위계에서 가장 낮은 위치, 판매자-구매자의 불평등한 관계로 인해 성희롱·성추행의 위험에서도 취약하다. 특히 비대면적인 전화 응대 상황에서 이러한 성희롱이 발생할 가능성이 높다.

지금까지의 폭언·모욕·욕설·성희롱을 법적으로 처벌하기 어려운 측면이 있었다. 청소년들이 공식적으로 문제제기하고, 증거를 모으고, 신고하기가 어려웠기 때문이다. 이에 대한 처벌도 쉽지 않다. 이와 같은 이유로 그동안 청소년들이 받는 폭언·모욕·욕설·성희롱은 개인이 감내해야 하는 문제였다. 따라서 예방적 측면에서 콜센터의 통화연결음 캠페인이나 점원 존중 캠페인을 여는 것도 도움이 될 것이다. 더 나아가 폭언·모욕·욕설·성희롱이 발생 시 전화를 바로 끊을 수 있게 하는 원칙을 마련하는 것, 콜센터나 사업장에서 폭언·모욕·욕설·성희롱 발생 시 고소고발과 같은 강력 대응을 하여 일하는 청소년을 적극적으로 보호하는 안을 마련할 필요가 있다.

② 차별적 업무환경 개선

가. 성차별적 의복 문화 개선

일부 사업장에서는 청소년들에게 유니폼을 제공하거나 지정하고 있다. 문제는 남성에 비해 여성 청소년들의 의복 규제가 더 많다는 것이다. 일부 유니폼은 몸매를 드러내기 위해 끈 끼거나 너무 짧게 디자인되어 있기도 하다. 하이힐은 업무 효율을 낮출 뿐 아니라 부상의 위험도 높인다. 따라서 성차별적 의복 문화를 개선할 필요가 있다.

나. 외모차별 문화 개선

여전히 청소년 대상 구인 광고에는 “외모에 자신 있는 미모의 여성”이나 “참신한 외모의 여성” 등 여성의 외모를 채용 조건 중 하나로 내세우는 것이 있다. 이는 성차별이자 외모차별이다. 외모차별은 청소년들에게 동등한 기회를 제공하지 못하는 방해요인이 된다. 능력기반의 사회로 변모하기 위해서도 외모차별적인 고용 문화는 개선되어야 한다.

8

참여에 대한 권리 보장

추진과제	참여에 대한 권리 보장
세부사항	8-1. 청소년의 노동3권 보장 8-2. 노사기구의 청소년 참여 보장

(1) 제언배경

본 연구에서 면담한 덴마크 출신의 전문가에 따르면, 덴마크에서는 일하는 청소년들에게 문제가 생겼을 때 노조가 강력한 구제 체계가 될 수 있다고 한다. 개인과 조직 간의 분쟁이 발생할 경우 개인은 약자가 될 수밖에 없으며, 청소년은 더더욱 약자의 지위에 놓이기 때문이다. 사회구조적 차이로 인해 이것이 우리 상황에 잘 맞는 대안이 되기엔 어려울 수 있지만, 청소년들도 자신들의 목소리를 내고 전달할 수 있는 기회와 창구가 마련되어야 청소년 중심의 변화가 가능해질 수 있을 것이다.

(2) 정책방향

청소년들의 참여권을 증진시키기 위하여 노동3권 및 노사기구의 참여권을 보장해야 할 필요가 있다. 참여권을 강조하는 이유는 청소년 스스로의 목소리를 반영한 노동환경을 만들기 위해서이다.

(3) 세부과제

① 청소년의 노동3권 보장

여기서 노동3권이란 헌법에 명시되어 있는 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 말한다. 헌법에 의거한 노동3권은 노동조합법에 의해 보장을 받는다. 청소년들의 노동은 단기적, 초단기적 일자리의 특성으로 노동3권을 보장 받기 어려운 상태에 있다. 하지만 최근 나타나고 있는

청소년 유니온, 청년 유니온, 알바연대 등의 기구 출현은 청소년들의 참여권을 증진시킬 수 있는 기반을 마련하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

② 노사기구의 청소년 참여 보장

청소년들이 노동의 조건을 결정하는 논의의 자리에서 청소년의 권익을 위해 주장하는 것은 현재 상황을 개선시킬 수 있는 방법 중 하나이다. 따라서 노사기구에 청소년의 참여를 보장하여 청소년들의 권익이 보장받을 수 있는 방안을 강구해야 한다.

추진과제	노동기본권 보장을 위한 인권인프라 개선
세부사항	9-1. 근로감독기능 강화 9-1-1. 청소년 전담 근로감독관의 확대 및 역할 명확화 9-1-2. 법위반행위 집중 발생 기간에 대한 점검강화 9-1-3. 법위반행위 발생 사업장에 대한 처벌 강화 9-2. 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 강화 9-2-1. 부처 통합적 상담 및 구제 체계 마련 9-2-2. 고등학교 내 상담 및 구제 체계 마련 9-2-3. 대학교 내 상담 및 구제 체계 마련

(1) 제언배경

청소년 노동을 보호하기 위해서는 입법도 중요하지만, 법이 실효성 있게 잘 이행되고 있는지 점검하고 감독하는 것이 더 중요할 수 있다. 전문가 의견조사의 내용에 따르면 근로감독만 잘 이루어져도 현재보다 상황이 많이 개선될 것이라는 의견도 존재한다. 따라서 청소년들을 위한 입법이 잘 이행되도록 근로감독기능을 강화하고, 법위반행위에 대한 상담 및 구제체계의 접근성을 향상시키는 것이 필요하다.

(2) 정책방향

현재의 근로감독체계의 기능을 강화하고, 청소년들의 법위반행위 신고를 하는데 심리적·물리적 방해물을 제거할 수 있도록 접근성을 향상시켜야 한다.

(3) 세부과제

① 근로감독기능 강화

가. 청소년 전담 근로감독관의 확대 및 역할 명확화

현재의 근로감독 체계에서 가장 중요한 일을 하는 것이 근로감독관이다. 청소년 노동이 증가하고 있는 현실과 맞물려 지방노동관청에서는 청소년 전담 근로감독관제도가 운영되고 있다. 하지만 근로감독관의 인력부족과 과중한 업무로 인해 청소년 전담 기능을 제대로 이행하지 못하고 있다는 지적이 있다. 또한 진정되는 모든 청소년 사건을 전담하고 있지도 못하다. 따라서 청소년 전담 근로감독관이 청소년 전담 업무만 할 수 있도록 인원 충원 및 업무 조정이 필요하며, 이들이 청소년들을 더 잘 이해하고 상담할 수 있도록 청소년 상담에 대한 교육이 필요하다.

나. 법위반행위 집중 발생 기간에 대한 점검 강화

근로권익센터의 상담데이터 분석을 보면, 법위반행위는 청소년 시간제 근무가 늘어나는 여름방학기간과 겨울방학 기간에 집중되어 있었다. 겨울방학 기간은 수능을 끝난 청소년들로 인해 1년 중 가장 상담건수가 증가하였다. 따라서 법위반행위가 집중적으로 발생하는 기간에 점검을 강화해야 할 필요가 있다.

또한 현재의 청소년 상담 및 구제체계들은 위탁기관의 특성 상 연말과 연초의 행정처리로 인하여 집중적인 활동을 하기가 어려운 상황이다. 이에 겨울철에 집중적인 상담 및 구제 활동을 할 수 있는 위탁운영 체계로의 개선이 필요할 것이다.

다. 법위반행위 발생 사업장에 대한 처벌 강화

전문가 조사에 의하면 법위반행위 사업장에 대한 경미한 처벌도 현재까지의 청소년 노동 문제를 발생시키는 요인이라고 지적하였다. 일하는 청소년들을 보호하기 위해서는 법위반행위가 발생하는 사업장에 대한 처벌을 강화해야 한다.

② 법위반행위 상담 및 구제 체계의 접근성 강화

가. 부처 통합적 상담 및 구제 체계 마련

현재 청소년 노동과 관련된 부처는 교육부, 고용노동부, 여성가족부 등 세 개 부처로 나뉘어져 있다. 전문가들은 부처 간 분절된 정책대응이 청소년 노동의 사각지대를 발생시키고 있다고

지적한다. 따라서 일하는 청소년에 대한 통합적인 상담 및 구제 체계를 마련하여 청소년을 둘러싼 환경에서 촘촘한 서비스를 제공하는 것이 필요하다.

나. 고등학교 내 상담 및 구제 체계 마련

학교 안의 학생들이 가장 접근하기 쉬운 공간은 학교이다. 학교에 안심알바신고센터와 같은 상담 및 신고체계를 마련하거나, 담당 교사를 지정하여 학생들에게 노동문제가 발생했을 경우 적절한 서비스로 연계해 주는 기능을 제공할 필요가 있다.

다. 대학교 내 상담 및 구제 체계 마련

대학교는 취업과 관련된 서비스를 많이 제공하는 반면, 부당처우를 경험한 학생들을 위한 서비스는 등한시 하고 있다. 대학생들이 학기 중 시간제 근로를 하거나, 휴학 후 비정규 근로를 하는 사례가 늘어나는 현실을 감안할 때 대학교 내에서 일하는 청소년을 위한 상담 및 구제 체계를 설치하는 것이 필요하다.

추진과제	노동기본권 보장을 위한 사회문화적 인식 개선
세부사항	10-1. 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환 10-2. 연령차별적인 위계적 문화 개선 10-3. 고용주 및 성인 대상의 노동기본권 교육

(1) 제언배경

일하는 청소년들이 노동기본권을 보장받기 위해서는 사회문화적 인식도 개선이 선행되어야 한다. 일하는 청소년에 대한 낙인과 편견이 그들의 권리를 보장받게 하는데 방해가 될 뿐만 아니라, 구제체계에 접근하기도 어렵게 하기 때문이다. 따라서 일하는 청소년이 성인과 동등하게 처우 받으며 존중받을 수 있도록 사회문화적 인식 개선이 필요하다.

(2) 정책방향

사회문화적 인식 개선을 위한 방향은 청소년 노동에 대한 부정적 인식을 개선하는 것과, 연령차별적인 위계적 문화와 이로 인해 일하는 청소년들이 존중받지 못하는 현실을 개선하는 것에 있다.

(3) 세부과제

① 청소년 노동에 대한 부정적 인식 전환

많은 전문가들은 청소년들의 노동권 및 노동인권이 발전하지 못하는 이유로 청소년 노동에 대한 부정적 인식이 근본적으로 개선될 필요가 있다고 하였다. 일하는 청소년에 대한 낙인과 편견으로 그들의 권리를 보장받지 못하거나, 구제받지 못하고 있다는 지적이다. 이는 대중

캠페인을 통해, 초중고 학생과 대중 교육을 통해, 그리고 노동자뿐만 아니라 고용주들에 대한 교육을 통해 점진적으로 해소해나갈 수 있을 것이다.

② 연령차별적인 위계적 문화 개선

우리나라의 연령에 따른 위계적 문화는 개선하기 쉽지 않은 부분이다. 하지만 청소년들이 대등하게 존중받지 못하고 위계의 밑바닥에서 궂은일을 하고 모욕과 멸시는 당하는 구조 속에는 우리의 위계적 문화가 잠재되어 있다. 따라서 연령에 따른 위계적 문화를 개선하고 상호 존중 문화가 확산될 필요가 있다.

③ 고용주 및 성인 대상의 노동기본권 교육

청소년들의 노동기본권 보장이라는 목표는 청소년들을 변화시키는 것만으로는 달성될 수 없다. 노동시장의 고용주와 성인들을 대상으로 한 변화가 동시에 일어나야 한다. 청소년들의 노동기본권을 보장하도록 고용주와 성인 노동자 역시 변화하여야 한다.

마지막으로 우리 사회의 성인 노동자들의 노동기본권은 잘 보장되고 있는지에 대한 문제제기 역시 필요하다. 우리나라 노동자들 역시 노동기본권을 보장받지 못하고 있는 현실에서 청소년들이 더 취약한 상황에 내몰리고 있다는 지적이 있다. 따라서 성인들의 노동기본권 역시 보장 받아야 하며, 사회 전반적으로 노동자가 존중받고 사회경제적 보장을 받을 수 있는 복지사회로의 근본적인 변화가 필요하다.

2. 노동기본권 취약계층 청소년 보호를 위한 정책제언⁷⁰⁾

일반적인 성인 노동자에 비해 상대적으로 취약한 노동환경에 처하기 쉬운 청소년 중에서도 더욱 노동기본권 보호환경이 필요한 대상으로 볼 수 있는 학교 밖 청소년과 가출 청소년 등 노동기본권 취약계층 청소년에게 초점을 맞춘 정책사업과 과제를 제시하면 <표 VI-3>과 같다.

정책 및 사업영역을 3가지로 구분하였는데, 관련 교육의 체계화와 특성화, 기관 및 종사자의 노동기본권 보장 관련 역량 강화, 지역사회 청소년노동 친화적 환경 조성 및 관련기관 협력체계 강화로 나누고 각 영역별 세부적인 사업 및 정책과제(안)을 제안하였다.

표 VI-3 노동기본권 취약계층 청소년 노동기본권 보장을 위한 사업 및 정책 과제(안)

구분	정책 및 사업영역	사업 및 정책과제 (안)
1	노동기본권 취약계층 청소년 대상 노동기본권 교육의 체계화 및 특성화	1-1. 취약계층 청소년 특성에 맞는 전문화된 교육 프로그램 개발·보급
		1-2. 서비스 기관의 노동관련 교육프로그램 운영 의무화
		1-3. 서비스 밖 노동기본권 취약계층을 위한 지원 체계 마련
2	기관의 관련서비스 및 종사자의 청소년노동기본권 보장 관련 역량 강화	2-1. 기관 종사자의 청소년 노동기본권 관련 전문 교육 운영 및 참여 강화
		2-2. 기관 평가지표 등에 노동기본권 관련 서비스 등 항목 추가 등 동기 부여
3	지역사회 청소년노동 친화적 환경조성 및 관련기관 협력체계 제도화	3-1. 지역사회 내 청소년 친화사업장 발굴 및 홍보
		3-2. 중앙정부 및 지역사회 유관기관 협력체계 제도화

70) 이 부분은 황진구 선임연구위원(한국청소년정책연구원)이 집필하였음.

1

노동기본권 취약계층 청소년 대상 노동기본권 교육의 체계화 및 특성화

(1) 제언배경

가정이나 학교로부터 관심과 보호, 교육을 받기 어려운 가출 청소년이나 학교 밖 청소년의 경우 일반 청소년에 비해 노동시장에 참여하는 비율이 높을 뿐만 아니라 위험도가 높은 업종에서 종사할 가능성도 높다. 특히 이들의 경우 노동기본권 관련 지식 수준이 낮을 가능성이 높고, 자신이 처한 신분적 특성 때문에 열악한 노동환경임에도 불구하고 노동관련 권리를 명확히 주장하기 어려운 상황에 처할 가능성 또한 높다.

따라서 노동기본권 취약계층 청소년이 열악한 환경에 보다 적극 대응하기 위한 지식과 태도의 습득이 가장 기본적으로 중요하며, 이를 위한 체계적이고 전문화된 교육을 받을 수 있는 정책과 사업의 개발과 시행이 필요하다.

또한 동일한 노동기본권 취약계층 청소년 중에서 사각지대로 간주할 수 있는 대상은 여러 이유로 쉽터나 학교 밖 청소년센터 등 제도적 기관을 이용하지 않는 청소년이라고 볼 수 있으며 이들을 위한 노동기본권 보장 방안 마련도 필요하다.

(2) 사업 및 정책방향

가출청소년의 경우는 청소년 쉽터를 중심으로, 학교 밖 청소년은 학교 밖 청소년지원센터를 중심으로 노동기본권 관련 교육과 프로그램을 보다 적극적이고 효율적으로 진행하여야 하며, 이를 위해서 프로그램이나 교육의 세부적인 내용이 취약계층 청소년 유형별 특성이 잘 반영되어야 한다.

중앙 및 지방정부차원에서는 각 기관별 특성에 맞는 관련 프로그램 개발과 보급을 위한 다양한 지침과 정책방안을 마련함으로써 개별 기관에서 실제로 관련 프로그램을 운영할 수 있는 제도적 기반을 제공할 필요가 있다. 관련협회나 한국청소년상담복지개발원 등 관련 정책 및 사업의 전달기관에서는 세부 프로그램의 개발과 보급과 관련된 사업을 통해 실제 청소년 보호현장의 실행력을 제공해야 한다. 또한 노동취약계층 중에서도 사각지대에 있는 청소년을 위한 새로운 접근과 이들을 위한 특성화된 프로그램을 개발하여 시행하여야 한다.

(3) 사업 및 정책과제

① 취약계층 청소년 특성에 맞는 전문화된 교육 프로그램 개발·보급

가출청소년의 경우 단기간의 일회성 가출인가, 단기적 가출 또는 장기적인 가출 상황인가에 따라 이용하는 쉼터의 유형에서도 차이가 있을 뿐만 아니라 노동시장에 참여하는 여건과 특성에서도 차이를 보인다. 따라서 쉼터 유형에 따른 이용 청소년의 특성을 고려한 보다 세부적인 프로그램의 개발과 보급이 중요하다. 예를 들어 일시적 가출청소년의 경우 아르바이트 참여시 필요한 기초적인 지식이나 절차 등에 대한 안내에 초점을 맞추어 서비스를 구성해야 한다. 반면에 단기청소년쉼터는 쉼터가 위치한 지역사회와 다양한 청소년 보호기관이나 아르바이트 업종관련 단체와의 연계를 통해 적정한 일자리를 제공하는 동시에 아르바이트 생활에 대한 관리를 위한 프로그램 진행이 적합하다. 그리고 중장기 쉼터의 경우는 아르바이트나 노동기본권 관련 단순 지식 수준을 넘어 직업이나 진로와 연결되는 일자리 중심의 프로그램을 개발하여 보급해야 한다. 이 경우 단순 집단 강의나 지식 전달 수준을 넘어 일반 생활 중심의 프로그램을 개발하여 보급하는 것이 중요하다.

학교 밖 청소년의 경우도 일상생활에서 아르바이트 형태의 노동시장 참여와 더불어 취업을 위한 노동기본권 교육이 병행될 필요가 있다. 특히 동일한 학교 밖 청소년이라고 하더라도 청소년의 노동시장 참여 목적이 다양할 수 있기 때문에 개별 청소년의 욕구와 의도에 맞는 특성화된 내용으로 프로그램을 개발하고 서비스를 구성한다.

이러한 특징을 반영한 특성화된 프로그램 개발과 확산은 개별 쉼터나 학교 밖 청소년지원센터에서 직접 수행하기보다는 한국청소년상담복지개발원이나 관련협회 등에서 모형을 개발하고 특성 기관에서의 시범운영을 통해 우수한 프로그램 운영사례를 발굴한 후에 이를 모델로 하여 지역적 특성 등을 고려한 확산이 적절하다. 특히 프로그램 개발과정에서 쉼터나 관련기관에서 실제 프로그램을 운영하거나 청소년을 만나는 종사자의 참여가 필수적이며 세부적인 기관의 유형별 특성을 고려한 프로그램 구성이 무엇보다 중요하다.

이 밖에 노동기본권 보호를 위한 다양한 프로그램이 현실에 맞게 적절하게 진행되기 위해서는 기존에 개발된 프로그램을 현실에 맞게 지속적으로 수정, 보완작업을 진행해야 한다. 예를 들어 변화되는 관련법령의 주요내용과 청소년의 욕구나 노동환경을 반영하여야 한다.

② 개별 기관의 노동기본권 교육프로그램 운영 의무화

중앙정부나 지원기관에서 노동기본권 보장을 위한 우수한 프로그램을 개발하고 지속적으로 프로그램 수준을 향상시킨다고 하더라도 실제 개별 기관에서 운영을 제대로 진행하지 않는다면 그 효과를 기대할 수 없다.

따라서 개별 기관에서 관련 프로그램 운영을 의무적으로 진행하여야 하며, 이를 위해 기관 운영지침 등에 노동기본권 교육이나 프로그램 운영의 의무화를 명시함으로써 그 중요성을 기관 종사자들이 인식할 수 있도록 해야 하며, 이를 위해 기관평가지표 등 각종 제도의 개선이 병행되어야 한다.

③ 서비스 밖 노동기본권 취약계층을 위한 지원체계 마련

노동기본권 취약계층 청소년으로 대표되는 학교 밖 청소년과 가출청소년 중에서 제도적으로 운영되는 청소년쉼터나 학교 밖 센터의 서비스를 이용하는 청소년보다 더 위험한 환경에 처한 경우는 이러한 기관을 이용하지 못하고 있는 청소년이라고 할 수 있다. 따라서 이들에게 노동기본권 보장에 필요한 다양한 서비스를 제공하는 것이 중요하며, 이와 관련된 몇가지 사업을 제안하면 다음과 같다.

첫째, 지역사회의 가출청소년이나 학교 밖 청소년 중에서 제도적 차원의 서비스를 받지 못하는 청소년의 발굴 및 서비스 홍보를 위한 아웃리치 강화이다. 지역사회에서 노동기본권 취약계층 청소년의 발굴 등을 위해 청소년이 많이 고용되어 있는 업체에 대한 점검이나 협력체계를 통해 아웃리치를 확대하여 발굴하고 적정한 서비스를 종합적으로 제공해야 한다.

둘째, 서비스 밖 청소년의 특성에 맞는 교육자료 개발 및 보급이다. 발굴된 청소년의 경우는 일회성 또는 단기간에 제공되는 기관 서비스를 받을 수밖에 없다는 점을 고려한 노동기본권 교육자료 등을 이들 청소년 특성에 기초하여 개발하여 보급해야 한다.

2

기관의 청소년노동기본권 보장 서비스 및 종사자의 관련 역량 강화

(1) 제언배경

노동기본권 취약계층 청소년을 실질적으로 보호하는 청소년쉼터 등 관련기관은 사회적 안전망으로써 매우 중요한 기능을 수행하며, 특히 가정이나 학교로부터 보호를 받기 어려운 청소년들에게 정서적 발달과 더불어 다양한 사회적 활동에 많은 영향을 미친다. 따라서 기관 차원에서 노동기본권 취약계층에게 관련된 다양한 서비스를 제공하려는 의지와 노력이 매우 중요하며, 이를 위한 제도적 뒷받침이 필요하다.

그리고 기관 차원의 노력과 더불어 종사자의 전문적 지식과 태도, 지도능력이 매우 중요한 변수이기 때문에 관련 역량을 강화시킬 필요가 있다.

(2) 사업 및 정책방향

노동기본권 취약계층 청소년을 위한 지원기관에서는 노동기본권 관련 단순 지식 전달 위주의 교육을 넘어 보다 적극적인 개입을 위한 수단으로 전문 상담이나 프로그램 등을 운영을 강화할 필요가 있고, 이를 위해 정부차원에서는 관련 지침의 수립 등 현장에서 보다 적극적으로 프로그램을 실시할 수 있는 여건을 마련하는 동시에 이를 위한 제도적 차원의 인센티브 등을 제공할 필요가 있다.

그리고 무엇보다도 서비스 대상 청소년을 직접 만나고 지원해 주는 종사자의 역량개발과 더불어, 이러한 사업을 지원하기 위한 협의회나 전달체계 차원의 종사자 관련 교육 등을 체계적이고 지속적으로 진행할 수 있는 시스템 개발을 진행하는 동시에 기관 차원에서 관련 프로그램 운영을 보다 적극적으로 진행할 수 있는 기반을 마련해야 한다.

(3) 사업 및 정책과제

① 기관 종사자의 관련 역량강화 교육과정 운영 및 참여 강화

한국청소년쉼터협의회나 한국청소년상담복지개발원 등에서 개발하여 보급하는 관련 프로그램의 궁극적인 대상은 청소년이지만, 이러한 프로그램이 현장에서 적절하게 운영되기 위해서는 종사자의 관련 지식이나 지도역량이 매우 중요하다. 따라서 종사자의 관련 역량강화를 위한 전문적인 교육과정의 개발 및 운영이 필요하다. 이번 연구의 일환으로 진행된 조사결과에 따르면 쉼터와 학교 밖 청소년지원센터 종사자 중 노동권관련 교육을 수강한 직원이 그렇지 않은 경우에 비해 관련 법령의 인지도에서 더 높게 나타나고 있고, 이러한 사실은 종사자 대상 교육의 중요성을 보여준다.

다만, 종사자를 대상으로 하는 노동기본권 보장 관련 교육과정과 내용은 기본적인 내용을 담은 공통과정과 기관의 종류와 위치한 지역 등 세부적인 유형을 고려하여 보다 섬세하고 세분화된 과정으로 구분하여 진행해야 하며, 프로그램 개발과정에서 실제 지도현장의 현실 상황을 반영한 내용이 포함될 수 있도록 우수사례의 소개나 현장 지도자의 참여가 필수적이다.

또한 교육 방식의 경우도 단순 지식 전달수준을 넘어 실제 활용 가능한 지도기법에 대한 교육을 병행할 필요가 있다. 기본적인 지식의 경우는 온라인 등을 통해 관련 서비스를 제공하는 방안과 더불어 오프라인 형태의 교육을 진행하고, 실제 운영될 수 있는 다양한 프로그램의 경우는 기관별로 시행되는 전문연수과정 등을 통해 보다 세부적으로 진행해야 한다.

학교 밖 청소년지원센터와 청소년쉼터 종사자를 대상으로 조사한 결과, 노동기본권 관련 교육수강 경험은 60%정도로 조사된 반면에 기관 종사자 대상 심층 교육의 필요성에 대한 동의정도는 10점만점에 9점 이상으로 조사되었다. 따라서 종사자 대상으로 노동기본권 관련 교육에 대한 참여를 의무화하여 정기적인 교육의 일부분으로 포함시킬 필요가 있고, 특히 온라인 교육의 경우는 모든 종사자가 참여할 수 있는 제도적 기반을 마련할 필요가 있다.

② 기관 평가지표 등에 노동기본권 관련 서비스 등 항목 추가 등 동기 부여

기관차원에서의 프로그램 운영 등을 보다 활성화기 위해서는 청소년쉼터 등 관련기관 평가지표의 내용에 노동기본권 보호관련 서비스 항목을 포함하여 해당 서비스의 활성화를 도모하는 것이 필요하다. 예를 들어, 청소년쉼터 평가지표의 프로그램 및 서비스 영역에는 사회적응 프로그램과 자립지원서비스 항목에 대한 평가내용이 있는데, 이와 관련된 세부적인 평가요소나

지표해설 부분에 노동기본권 관련 프로그램이나 서비스 항목을 포함시킴으로써 개별 기관에서 그 중요성을 인식하고 이를 운영하는 동기를 부여해야 한다. 또한 종사자 관련 평가지표 내용과 관련하여 직원교육훈련 항목의 평가요소 등에 관련 내용을 명시할 필요가 있다.

다만, 현장의 평가사업 수용도나 평가지표 추가에 따른 부담감을 해소하는 동시에 실질적으로 관련 서비스 제공의 용이성 등을 높이기 위해 관련 우수 프로그램 공모 등을 통해 선도적으로 운영하는 기관에 소개와 인센티브를 우선 제공함으로써 관련 프로그램의 개발과 확산을 촉진할 필요가 있다.

3

지역사회 청소년노동 친화적 환경조성 및 관련기관 협력체계 제도화

(1) 제언배경

이 연구의 일환으로 진행된 조사 결과에 따르면, 청소년쉼터 및 학교 밖 청소년 지원센터 종사자가 청소년들의 노동기본권 보장을 위해 가장 효과적이고 유용한 정책으로 인식하는 방안은 청소년들에게 안전한 일터를 발굴하고 지정하는 것이었다. 여러 측면에서 상대적으로 취약한 환경에 처해 있는 청소년들의 아르바이트 등 노동시장 참여를 통제하거나 제한하는 것이 불가능하다는 측면에서 볼 때, 이와 관련된 위법사태에 대한 적발과 처벌 중심의 기존 접근에서 벗어나 지역사회 중심의 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들어 제공하는 것이 해주는 것이 무엇보다도 중요하다.

청소년쉼터와 학교 밖 청소년지원센터는 지역사회나 특정 자치단체를 중심으로 해당 지역의 청소년에 초점을 맞추어 운영되는 특징을 지닌다. 학교 밖 청소년지원센터는 전국의 시·군·구 단위로 운영되고 있고, 청소년쉼터의 경우는 특정 권역을 중심으로 운영되고 있기 때문에 노동보호 프로그램 및 사업 운영 등에 있어 지역사회 내 노동보호 관련 유관기관 및 단체, 노동시장 참여와 관련된 업주들과의 유기적인 연계·협력을 통해 청소년에게 적절한 지원이 이루어지도록 노력할 필요가 있다.

또한 이번 연구의 조사결과에 따르면 청소년쉼터와 학교 밖 청소년지원센터 종사자의 경우, 청소년전화 1388에 대한 인지도는 매우 높지만, 실제 청소년노동 보호와 관련된 전문기관인 청소년근로보호센터나 근로권익센터(1644-3119) 등에 대한 인지도는 높지 않은 것으로 나타났다. 노동관련 전문기관에 대한 인지도가 낮은 것은 개별 기관의 노력이 미흡하다기 보다는 정부차원의 관련 홍보나 협력체계가 취약한 것에서 그 원인을 찾을 수 있다. 따라서 중앙정부 차원의 유관기관의 협력도 중요하다. 특히 관련된 관련기관과의 연계는 단순 일회성이 아니라 제도화할 수 있도록 다양한 방안의 강구가 요구된다. .

(2) 정책방향

노동취약계층 청소년의 보다 적극적인 노동권 보장을 위한 기반을 제공하기 위해서는 지역사회 관련기관이 중심이 되어 지역사회 내에서 청소년 친화적 노동시장을 마련하고 이에 대한 정보를 적극 제공하는 방향으로 관련 정책과 사업을 진행해야 하며, 이를 위해서는 지역사회의 관련된 다양한 기관과 사업장의 협력관계 구축이 선행되어야 한다. 관련기관 협력체계 강화는 개별 기관이 위치한 지역사회 수준에서의 접근과 더불어 중앙정부 및 중앙지원기관 차원의 접근이 동시에 필요하다.

즉, 개별 기관은 지역사회에서 청소년들에게 노동 친화적인 환경을 마련하기 위해 다양한 유관기관과의 협력체계를 마련하는 것이 중요하다. 특히 지금까지의 위법행위 적발이나 보호적 관점의 접근과 더불어 보다 적극적이고 참여적 관점의 사업 개발 및 시행을 방향으로 설정해야 한다.

또한 중앙정부나 관련 지원기관 차원에서는 각 부처별 유사한 서비스를 제공하는 기관간의 협력체계를 강화하고, 유사 사업을 수행하는 기관간의 특성화 전략을 수립하여 접근하되, 각 서비스가 통합적으로 제공될 수 있는 협력체계 구축이 제도화되어야 한다.

(3) 사업 및 정책과제

① 지역사회 중심의 청소년노동친화사업장 발굴 및 홍보

노동 기본권 취약계층 청소년에게 안전하고 친화적인 우수한 사업장의 발굴과 홍보는 지역사회 단위에서 가능한 사업이기 때문에 지역사회 수준에서 활동하는 다양한 관련 기관이 직접 수행하는 것이 현실적이다. 따라서 개별 기관이 자체적으로 지역사회내 청소년 친화사업장 발굴, 선정 및 홍보를 통해 지역사회내 관계자들의 관련 인식을 고취시키고 청소년 노동기본권이 실질적으로 보호될 수 있는 방안을 마련해야 한다.

이를 위해 지역사회 내에서 가칭 ‘청소년노동친화사업장’ 선정을 위한 기준이나 방법, 절차 등을 마련하여 각 지역사회 특징을 반영하여 시행할 필요가 있고, 확산을 위해 중앙정부나 지방정부 차원의 우수사례 공모 등을 진행하는 것도 필요하다.

지방자치단체 차원에서는 이러한 사업의 원활한 수행을 위해 관련 조례의 제정 등 보다 적극적인 접근이 필요하다. 이번 연구의 일환으로 진행한 관련 조례 분석에서 경기도 등 몇몇

지방자치단체는 이와 관련된 조례를 제정하고 시행하고 있음에 주목할 필요가 있고, 이를 위한 실질적인 실행 중심의 조례 모델을 개발하여 확산시키는 사업의 시행이 가능할 것이다. 즉, 지방정부차원에서는 지방자치단체나 지역사회 중에서 청소년노동 친화적 지역을 선정할 수 있는 기준을 마련하여 이를 실제 적용하고 그 결과를 홍보함으로써 동기를 부여하고 활성화될 수 있는 여건을 제공하여야 한다.

② 중앙정부 및 지역사회 유관기관 협력체계 제도화

지역사회 중심의 청소년 친화적 노동환경 구축을 위해서는 중앙정부 차원의 지원이 매우 중요하다. 이번 연구에서 여성가족부와 고용노동부의 청소년 노동기본권 보호사업을 직접 수행하는 주요 기관의 기능과 역할 등을 분석한 결과, 주로 개별 청소년이 노동 관련 피해를 입었을 경우 직접 상담을 통해 구제에 집중하고 있음을 확인하였는데, 청소년이라는 계층의 특성을 고려할 때 노동시장 참여와 관련된 보다 다양한 요소에 대한 포괄적인 접근이 필요하다.

즉, 상담이나 지원의 내용이 단순히 노동 문제에 국한된 것이 아니라 취약계층 청소년의 노동시장 참여 원인이나 청소년이 처한 상황에 따라 다양한 요소를 고려할 수 있는 통합지원시스템 구축을 지향해야 한다. 그리고 이러한 포괄적인 접근을 위해서는 중앙정부 차원의 관련 기관간의 역할 조정 및 협업체계를 갖추어야 한다. 이 과정에서 주목해야 할 것은 청소년을 지역사회에서 직접 만나는 다양한 기관을 지원할 수 있는 역할이 매우 중요하다고 볼 수 있다. 예를 들어 중앙정부 차원에서는 청소년 노동환경이 우수한 지역사회를 발굴하여 포상 등 인센티브를 제공하고, 협업체계 제도화를 위한 각종 지침이나 방안을 제시하는 역할을 수행해야 한다.

지역사회 차원에서 볼 때, 청소년노동 친화적 사회환경 조성은 청소년 관련기관만의 참여나 노력만으로는 불가능하다. 지역사회에서 청소년이 아르바이트로 많이 참여하는 사업장과 관련된 단체나 노동관련 전문단체, 학부모 단체 등의 참여를 통해 지역사회 전체의 관심을 고취시키고 실질적인 서비스 효과를 볼 수 있도록 해야 한다. 지역사회내 관련 유관기관과의 협력을 지속적으로 담보하기 위한 제도적 차원의 뒷받침이 필요한데, 이를 위해 지방정부 차원에서는 우수한 지역의 발굴 및 홍보를 적극 진행하는 동시에 관련 운영지침 등을 개발하여 보급하여야 한다.

.....

참 고 문 헌

참 고 문 헌

- 고용노동부(2011). 2011년 청소년 아르바이트 실태조사. 서울: 고용노동부.
- 교육부(2015). 2015 개정 교육과정 - 사회. 교육부.
- 교육부(2016a). 2015 개정 교육과정 총론 해설(초등학교). 교육부.
- 교육부(2016b). 2015 개정 교육과정 총론 해설(고등학교). 교육부.
- 구정화(2017). 고등학생의 청소년 노동권리 인지 및 침해경험 관련 요인 분석-청소년 노동권리 보호방안 탐색을 위하여. **법과인권교육연구**, 10(1), 107-133.
- 김광병(2013). 전국 17개 광역자치단체의 아동 및 청소년 관련 조례에 관한 연구. **청소년시설환경**, 제11권 제4호, 133-143.
- 김기현, 유성렬(2006). **청소년 아르바이트 경험에 대한 중단 분석**. 서울: 한국청소년개발원.
- 김미숙, 전진아, 하태정, 김효진, 오미애, 정은희, 김선숙(2013). **아동종합실태조사**. 서울: 보건복지부, 한국보건사회연구원.
- 김송이, 김보람(2014). **서울시 청소년 아르바이트 실태 및 정책방안**. 서울: 서울시여성가족재단.
- 김수완(2009). 노동시장 구조가 사회보험 배제에 영향을 미치는 메커니즘에 관한 연구. **사회복지연구**, 40(2), 253-283.
- 김영지, 김경준, 김지혜, 이민희(2013). **한국 아동·청소년 인권실태 연구Ⅲ**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 김예성(2004). 학교청소년의 노동시장참여 경험여부와 노동시장참여 동기에 따른 특성 차이 연구. **청소년학연구**, 11(1), 219-244.
- 김예성, 김선숙(2009). 청소년 아르바이트 경험이 경비행 및 중비행에 영향을 미치게 되는 경로 탐색. **사회복지연구**, 40(1), 139-161.
- 김윤나(2013). 청소년 노동인권 지원 정책 현황 및 발전방안. **법과인권교육연구**, 6(3), 1-21.

- 김정호(2003). **학교 노동교육의 국민교육 의의와 방향**. 국민 기초 노동교육 심포지엄, 1-28.
- 김종성, 이병훈(2010). 중·고등학생의 아르바이트 참여요인 및 진로성숙에 관한 연구. **한국청소년연구**, 21(3), 33-59.
- 김지경, 박창남, 정윤미 (2014). **근로청소년 유형 분석 및 유형별 정책 지원 방안 연구**. 서울: 여성가족부.
- 김지경, 이광호(2013). **후기 청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구Ⅱ:고졸 비진학 청소년을 중심으로**. 서울 : 한국청소년정책연구원.
- 김지경, 이상준(2015). **청소년 근로실태조사 및 제도 개선방안**. 세종: 고용노동부, 한국청소년정책연구원.
- 김태균, 조달현(2017). 기초자치단체 청소년지도위원 발전방안에 관한 연구 : 청소년지도위원 관련 조례분석을 중심으로. **청소년시설환경**, 15(3), 47-56
- 남미애, 홍봉선, 육혜련, 김은경(2012). **청소년쉼터 설치 및 운영내실화 방안 연구**. 서울: 여성가족부.
- 노호창(2017). 노무제공유형의 다변화와 근로자성 판단의 법적 쟁점. **아주법학**, 11(2), 213-239.
- 류일환(2014). ‘밀바닥 노동’을 도맡아 온 청소년노동자2 - ‘어리고 말 잘 듣는 여자애’의 노동. **청소년노동인권네트워크 보고대회 자료집: 청소년노동자의 목소리를 찾아서 - 십대 ‘밀바닥노동’실태조사 보고대회-**.38-42.
- 문성호(2003). 학생청소년의 노동시장 참여와 비행간의 관계. **청소년학연구**, 10(3), 83-103.
- 박장현(2004). 독일의 학교노동교육. **노동교육**, 41, 90-95.
- 박찬임, 박제성, 이승렬(2016). **배달대행 배달원의 종사실태 및 산재보험 적용 강화 방안 연구**. 세종: 고용노동부.
- 박창남(2006). 중학생의 아르바이트 경험이 청소년비행에 미치는 효과. **청소년학연구**, 13(5-2), 197-220.
- 박창남(2009). 빈곤이 청소년노동에 미치는 영향에 관한 종단적 연구. **미래청소년학회지**, 6, 73-87.
- 배경내(2009). 대한민국, 십대‘밀바닥 노동’의 현실-청소년 노동을 바라보는 관점과 실태.

- 인권위원회 토론회 자료집: 청소년 노동인권 개선 정책 토론회. 5-36.
- 배경내(2014). 십대 ‘밀바닥노동’의 파노라마 - 변화하는 청소년 노동의 오늘. **청소년노동인권네트워크 보고대회 자료집: 청소년노동자의 목소리를 찾아서 - 십대 ‘밀바닥노동’실태 조사 보고대회-**. 13-26.
- 배유진, 김광병(2017). 청소년 인권보장을 위한 조례개선에 관한 연구 : 학생인권 조례와의 비교를 중심으로. **법과인권교육연구**, 10(1), 187~215.
- 백혜정, 송미경, 신정민 (2015). **학교 밖 청소년 지원 정책 체계화 방안 연구**. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 보건복지부, 한국아동권리모니터링센터(2011). **유엔아동권리협약 제 3·4차 국가보고서 및 권고사항 자료집**. 서울: 한국보건사회연구원
- 서보건(2012). 지방자치의 발전을 위한 지방의회 조례의 문제점과 개선방향 : 대구시의회의 의안발의 조례를 중심으로. **유럽헌법연구**, 12, 429-458.
- 손유미(2003). 미국의 학교 노동교육 실태와 시사. **노동교육**, 40, 72-87.
- 송병국(2004). 영국과 독일의 청소년 고용 정책 (프로그램) 성과. **진로교육연구**, 17(1), 166-184.
- 송병건(2014). 굴뚝청소 아동의 재해와 사회적 대응, 영국 1750-1875. **영국연구**, 32, 99-131.
- 송태수(2017). 청소년 노동인권 현실과 법·제도의 개선 방안. **2017 아동인권보고대회 자료집**, 149-152.
- 송혜윤, 이정민(2015). **대학생 아르바이트 실태 및 고위험 아르바이트 인식조사 이슈페이퍼 2015-02**. 서울: 대학내일20대연구소.
- 신성호(2015). 노동 문제 숨은 사회경제 과목- 교육과정 속 노동 교육의 실태. **우리교육**, 12, 46-55.
- 안선영, 김희진, 강영배, 배경내, 조혜영, 박민경(2013). **청소년 직업체험 및 아르바이트 실태조사 연구**. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 안선영, 황여정, 이수정, 이로사(2014). **청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 I**. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 양동휴(1985). 영국 산업혁명의 연소노동. **외국문학**, 1985(6), 172-197.
- 여성가족부(2016). **2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사**. 서울: 여성가족부.

- 여성가족부(2018). **청소년사업안내**. 서울: 여성가족부.
- 유민상, 박종석(2016). 한국의 아동노동: 아동노동은 어떻게 이용되고, 규제되고, 금지되었는가?. **어린이재단 연구논문 모음집**, 2016, 216-247.
- 유성렬(2005). 청소년 아르바이트 관련 변인에 대한 탐색적 연구. **한국청소년연구**, 16(1), 255-281.
- 유성렬(2010). 청소년 아르바이트 참여 결정요인에 관한 연구. **미래청소년학회지**, 7(4), 47-66.
- 육혜련(2014). 가출청소년의 경험에 대한 현상학적 연구. **청소년복지연구**, 16(1), 327-353.
- 윤종수, 김해성(2016). 고등학교 ‘법과 정치’ 교과서에서의 노동인권교육 내용 분석. **법교육연구**, 11(2), pp.65-99.
- 윤철경, 성운숙, 유성렬, 김강호 (2016). **학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책 연구 I**. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 윤철경, 성운숙, 최홍일, 유성렬, 김강호 (2017). **학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책 연구 II**. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 윤철경, 유성렬, 김신영, 임지연 (2013). **학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구 I**. 서울: 한국청소년정책연구원
- 윤철경, 최인재, 유성렬, 김강호 (2015). **학업중단 청소년 패널조사 및 지원방안 연구 III**. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 이경상·조혜영 (2005). 학업중단 청소년들의 진로설정 및 준비실태에 관한 연구. **진로교육연구**, 18(2), 41-64.
- 이명실(2003). 일본 학교노동교육 사례분석 및 시사. **노동교육**, 39, 160-189.
- 이수정(2011). “살기 위해 노동한다!” 2011 년, 청소년 배달 노동 실태 보고. **월간 복지동향**, 152, 51-57.
- 이수정(2017). 청소년노동인권 교육 지형의 변화와 방향 찾기. **전북교육정책연구소 세미나: 2017 전북학생노동인권교육 현황 및 발전방안**. 7-17.
- 이승길(2005) **미국의 노동법제**. 서울: 한국경영자총협회.
- 이영석(1994). **산업혁명과 노동정책**. 서울: 한울.
- 이인재, 남재량, 조동훈, 문무기, 이지은(2007). **특수형태근로종사자에 대한 노동법적 보호**

- 방인의 사회경제적 효과분석. 노동부·한국노동연구원.
- 전민정, 신용연(2016). 경기도 가출청소년의 지지체계 실태 및 지원방안. 경기: 경기도가족여성연구원.
- 조금주, 정혜원(2010). 청소년 부당 노동의 발달 궤적 및 예측 요인 탐색. **중등교육연구**, 58(3), 425-449.
- 조혜영, 김지경, 전상진(2012). 후기청소년 세대 생활·의식 실태조사 및 정책과제 연구 I :대학 재학 후기청소년들을 중심으로. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 최상진(2017). 청소년의 근로실태와 법적 보호방안에 관한 연구. 고려대학교 노동대학원 석사학위 청구논문.
- 최인재, 김봉환, 황매향, 허은영(2009). 한국 청소년 지표 조사 IV 2009 한국 청소년 진로·직업 실태조사. 서울: 한국청소년정책연구원.
- 최준호(2008). 한국 사회과 교과서의 노동교육 내용 서술체계 분석: 제4차와 제7차 교육과정을 중심으로, **교육사회학연구**, 18(2), pp.135-169.
- 하인호(2014). 청소년 고용노동교육의 실태와 활성화 방안에 대한 토론. “안전한 사회·건강한 일터” 연속토론회 자료집: 청소년 고용노동교육 활성화 방안, 103-128.
- 한국노동교육원(2006). 학교노동교육 내실화를 위한 정책대안 연구. 서울: 노동부.
- 한인상(2014). 근로권의 의의와 주요 입법과제. **노동법연구**, 36, 73-118.
- 황덕순(2003). 취약계층 근로자의 고용보험·국민연금 적용실태와 개선방안. **노동정책연구**, 3(3), 87-109.
- 황여정, 김정숙, 이수정, 변정현(2015). 청소년 아르바이트 실태조사 및 정책방안 연구 II. 세종: 한국청소년정책연구원.
- 황여정, 김지경, 이윤주(2016). 2016년 청소년 매체이용 및 유해환경 실태조사. 서울: 여성가족부.

Hindman, H. D. (2009). *The World of Child Labour: An Historical and Regional Survey*. New York: ME Sharpe.

국가통계포털 <http://kosis.kr/>

국가법령정보센터 <http://www.law.go.kr/>

부 록

1. 일하는 청소년의 노동기본권에 관한 전문가 의견조사지
2. 학교밖 청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지
3. 가출청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지

부 록

부록1. 일하는 청소년의 노동기본권에 관한 전문가 의견조사지



일하는 청소년의 노동기본권에 관한 전문가 의견조사

이 설문에서 얻어진 모든
내용은 통계목적 이외에는
절대로 사용할 수 없으며 그
비밀이 보호되도록
통계법(제13조 및 제14조)에
규정되어 있습니다.

ID

안녕하십니까?

먼저 바쁘신 와중에도 본 전문가의견조사에 협조해 주셔서 진심으로 감사드립니다.

한국청소년정책연구원에서는 ‘청소년의 노동기본권 보장 방안 연구’를 진행하고 있습니다. 현재 우리나라에서는 일하는 청소년들이 겪는 다양한 문제들이 사회문제로 지적되고 있습니다. 이 조사에서는 일하는 청소년들에게 노동자로서 그리고 인간으로서의 권리를 보장해 주기 위해서는 어떠한 사회적 변화가 필요한지에 대해 전문가들의 의견을 듣고자 합니다.

본 조사는 한 차례만 진행될 예정이며, 메일에 대한 회신은 3월 12일(월) 정오(12:00)까지 이메일로 보내주시면 감사하겠습니다.

귀하의 의견과 응답내용은 전적으로 연구 자료로만 활용될 것임을 약속드립니다. 다시 한 번 전문가 여러분의 적극적인 협조를 부탁드립니다.

감사합니다.

2018. 3.



한국청소년정책연구원

연구진 황진구 한국청소년정책연구원 선임연구위원
유민상 한국청소년정책연구원 부연구위원
정유진 한국청소년정책연구원 위촉연구위원

문 의 유민상 ☎ 044-415-2194 / ✉ e-mail: msyoo@nypi.re.kr

응답자 성명		소속기관	
		연락처	

일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 수준

문 1. 오늘날 우리사회에서 일하는 청소년들(15세에서 24세 이하)은 전반적으로 자신들의 권리를 얼마나 보장받고 있다고 생각하십니까? ()

- ① 전혀 보장받고 있지 못하다
- ② 거의 보장받고 있지 못하는 편이다
- ③ 보통이다
- ④ 약간 보장받는 편이다
- ⑤ 매우 잘 보장받고 있다

문 2. 일하는 청소년들의 권리를 아래와 같이 구분하였을 때, 우리사회에서 일하는 청소년들의 권리 보장 수준은 각각 어느 정도라고 생각하십니까? 10대 청소년과 20대 청소년으로 구분하여 응답하여 주십시오.

문 2-1. 10대 청소년 (만13-18세 미만)의 권리보장 수준

	매우 낮은 편	약간 낮은 편	보통	약간 높은 편	매우 높은 편
3-1-1. 일자리에 대한 권리 (좋은 일자리 제공 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-2. 노동조건에 대해 알 권리 (근로계약서 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-3. 안전에 대한 권리 (위험노동금지 및 산재처리 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-4. 건강에 대한 권리 (신체적, 정신적 건강보호 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-5. 적절한 보상에 대한 권리 (최저임금보장 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-6. 학습에 대한 권리 (학습시간 보장 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-7. 인격보호에 대한 권리 (폭언·폭행으로부터 보호 등)	①	②	③	④	⑤
3-1-8. 참여에 대한 권리 (노조·노사협의회 참여 등)	①	②	③	④	⑤

문 2-2. 20대 청소년 (만18-24세 이하)의 권리보장 수준

	매우 낮은 편	약간 낮은 편	보통	약간 높은 편	매우 높은 편
3-2-1. 일자리에 대한 권리 (좋은 일자리 제공 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-2. 노동조건에 대해 알 권리 (근로계약서 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-3. 안전에 대한 권리 (위험노동금지 및 산재처리 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-4. 건강에 대한 권리 (신체적, 정신적 건강보호 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-5. 적절한 보상에 대한 권리 (최저임금보장 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-6. 인격보호에 대한 권리 (폭언·폭행으로부터 보호 등)	①	②	③	④	⑤
3-2-7. 참여에 대한 권리 (노조·노사협의회 참여 등)	①	②	③	④	⑤

일하는 청소년들의 권리가 보장받지 못하는 이유

문 3. 다음은 일하는 청소년에 대한 연구나 전문가로부터 청소년들의 노동권 및 노동인권의 발전을 가로막는 요인들로 지적된 것들을 정리한 것입니다. 이 요인들에 대해 얼마나 동의하십니까?

청소년들의 노동권 및 노동인권 발전을 가로막는 요인들		각 요인들에 대해 동의하는 정도				
		전혀 동의하지 않음	거의 동의하지 않음	보통	약간 동의함	매우 동의함
정부 차원	중앙정부의 관련 정책수립 미비	①	②	③	④	⑤
	중앙정부의 예산배정 부족	①	②	③	④	⑤
	중앙부처 간의 분절적인 정책대응	①	②	③	④	⑤
	지방노동청의 근로감독 미비	①	②	③	④	⑤
	법위반행위 신고체계의 미비	①	②	③	④	⑤
입법 차원	근로기준법의 보호법안 미비	①	②	③	④	⑤
	청소년 노동보호법의 부재	①	②	③	④	⑤
정치 차원	정치인들의 관심 부족	①	②	③	④	⑤
	청소년들의 투표권 부재	①	②	③	④	⑤
교육 차원	초중고에서의 노동인권 교육 미비	①	②	③	④	⑤
	초중고에서의 노동인권 교육 전문성 부족	①	②	③	④	⑤
	초중고에서의 노동인권 교육의 커리큘럼 미비	①	②	③	④	⑤
노동 시장 차원	초단기 노동의 확대	①	②	③	④	⑤
	간접고용·특수형태근로의 확대	①	②	③	④	⑤
	고용주의 노동기준 미인지	①	②	③	④	⑤
	고용주에 대한 노동인권 교육 부재	①	②	③	④	⑤
	노동법 위반 사업주에 대한 경미한 처벌	①	②	③	④	⑤
사회 문화 차원	연령차별적인 위계적 문화	①	②	③	④	⑤
	성차별적인 문화	①	②	③	④	⑤
	신체적·정신적 폭력에 대한 낮은 감수성	①	②	③	④	⑤

※ 청소년들의 노동권 및 노동인권 발전을 가로막는 요인들에 대한 기타 의견이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.

일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안

문 4. 다음은 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장을 위한 정책 방안들입니다. 다음의 방안들이 청소년들의 기본적 권리 보장을 위해 얼마나 필요하다고 생각하십니까?

	전혀 필요 없음	거의 필요 없음	보통	약간 필요	매우 필요함
10대 청소년을 위한 공공기관 일자리 제공	①	②	③	④	⑤
장애 청소년들을 위한 일자리 제공 및 임금지원	①	②	③	④	⑤
가출 청소년을 위한 일자리 제공	①	②	③	④	⑤
근로계약서의 내용을 알기 쉬운 법률·행정 용어로 변경	①	②	③	④	⑤
10대 청소년의 배달노동 진입 규제	①	②	③	④	⑤
오토바이 배달 시 보호장구 착용 의무화	①	②	③	④	⑤
배달 오토바이의 속도제한 (예. 최고속도 60km의 50cc 스쿠터)	①	②	③	④	⑤
배달원의 교통법규 위반 시 업주 및 대행업체 과태료 부과	①	②	③	④	⑤
일하는 청소년의 건강검진 비용 정부 지원	①	②	③	④	⑤
청소년의 주당 일+학습 총 시간제한 (예. 총 40시간)	①	②	③	④	⑤
특성화 고등학교 현장실습 시 훈련조건 명시	①	②	③	④	⑤
특성화 고등학교 현장실습 시 경쟁적 업무 제한	①	②	③	④	⑤
성차별적 의복 문화 개선 (예. 하이힐, 치마)	①	②	③	④	⑤
성희롱·성차별에 대한 신고체계 강화	①	②	③	④	⑤
청소년 고용 업주의 노동기본권 보호교육 의무화	①	②	③	④	⑤
콜센터 통화 시 성희롱 및 인격권 침해 시 고발 의무화	①	②	③	④	⑤
TV 공익광고를 통한 청소년 노동인권 관련 캠페인	①	②	③	④	⑤
SNS·인터넷을 통한 청소년 노동인권 관련 캠페인	①	②	③	④	⑤

※ 위의 정책방안에 대한 의견이나, 그 이외에 일하는 청소년들의 기본적 권리 보장을 위한 방안이 있으시면 자유롭게 적어주십시오.

일하는 청소년들의 기본적 권리 보장 방안: 쟁점에 관한 의견

문 5. 현재 근로기준법에서는 18세 미만 청소년들이 취업할 경우 친권자(후견인) 동의서를 제출하도록 합니다. 이로 인해 가출청소년과 같이 부모의 동의를 받기 어려운 청소년들이 괜찮은 일자리로 진입하기 어렵다는 지적이 나타나고 있습니다. 이를 개선하기 위한 연소근로자친권자(후견인) 동의서 규정에 대해 개선 방안 중, 본인의 의견과 가장 가까운 것은 무엇입니까? ()

- ① 기존 방식 유지
- ② 동의서 서명 주체 확대(가출청소년 등은 쉼터 등 관련 기관장의 동의로 대체)
- ③ 동의서 제출 연령 하향 (만 15세 미만 및 중학생의 경우에만 제출)
- ④ 부모 동의서 폐지 (단, 15세 미만은 지방고용노동관청의 취직인허증 발급)
- ⑤ 모르겠음

문 6. 현재 일부 배달 청소년들은 특수형태근로종사자로 구분되어 본인이 원할 경우 산재보험에 가입할 수 있지만, 본인이 보험료의 50%를 부담해야해 실제 가입률은 낮은 실정입니다. 이를 개선하기 위한 18세 미만의 연소근로자들에 대한 산재보험 적용 방안에 대한 의견 중, 본인의 의견과 가장 가까운 것은 무엇입니까? ()

- ① 기존 방식 유지 (개인의 선택사항으로 유지)
- ② 업주 책임 강화 (필수가입으로 전환: 업주 혹은 배달대행업체의 산재보험료 전액부담)
- ③ 개인 책임 강화 (필수가입으로 전환: 개인의 산재보험료 전액부담)
- ④ 국가 책임 강화 (필수가입으로 전환: 18세 미만 산재보험료 국가 전액지원)
- ⑤ 모르겠음

문 7. 현재 우리나라에서 장애를 가진 청소년 및 성인은 최저임금의 적용을 받지 않습니다. 장애 청소년들에 대한 최저임금 적용 안에 대해 찬성하십니까, 반대하십니까? ()

- ① 찬성
- ② 반대
- ③ 모르겠음

문 8. 현재 장애 청소년들을 고용하고 있는 장애인보호작업장은 낮은 수익으로 인해 장애 청소년들에게 최저임금 적용이 거의 불가능한 상황입니다. 장애 청소년의 최저임금 보장을 위해 정부가 장애 청소년의 최저임금을 보조해주는 안에 대해 찬성하십니까, 반대하십니까? ()

- ① 찬성
- ② 반대
- ③ 모르겠음

문 9. 현재 지방노동관청에 청소년 전담 근로감독관이 배치되어 있지만, 근로감독관의 업무 과다로 실효성이 떨어진다는 지적이 있습니다. 청소년 전담 근로감독관이 청소년 업무만 담당하도록 변경하는 안에 대해 찬성하십니까, 반대하십니까? ()

- ① 찬성
- ② 반대
- ③ 모르겠음

종합의견

문 10. 일하는 청소년들의 상담 및 구제체계가 강화되어야 한다는 의견이 있습니다. 일하는 청소년들의 노동권 및 노동인권을 보호하기 위해서는 어떠한 상담 및 구제 체계가 구축되어야 한다고 생각하십니까?

문 11. 마지막으로 앞으로 우리나라의 일하는 청소년들의 문제를 개선하기 위해서 어떠한 변화가 이루어져야 한다고 생각하십니까? 자유로운 의견 부탁드립니다.

지금까지 설문에 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

부록2. 학교밖 청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지

개인 ID

--	--	--	--

학교밖 청소년의 노동기본권 보장 방안 관련 조사지

- 학교밖청소년지원센터를 중심으로 -

안녕하십니까?

학교밖 청소년의 건강한 성장을 위해 현장에서 헌신하고 계신 학교밖청소년지원센터 종사자 선생님들의 노고에 진심으로 감사를 드립니다. 또한 바쁘신 중에도 불구하고 이번 조사에 참여해 주심에 감사드립니다.

한국청소년정책연구원은 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책연구기관으로, 청소년 관련 각종 조사 및 연구와 정책개발 업무를 담당하고 있습니다.

이번에 본원에서는 ‘청소년의 노동기본권 보장 방안 연구’를 수행하고 있으며, 이 조사지는 학교밖청소년지원센터를 이용하는 학교밖 청소년 중에서 아르바이트나 취업 등을 통해 ‘일하는 청소년’의 노동권 실태 및 노동권 보장방안 전반에 대한 의견을 조사하는 내용으로 구성되어 있습니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 귀중한 자료로 사용될 것이며, 통계법 제31조에서 엄격하게 규정하고 있는 바에 따라 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하고 정확하게 응답하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

2018년 1월

한국청소년정책연구원

☞ 문의처 : 한국청소년정책연구원 (정유진 연구원 ☎ 044-415-2133)
한국청소년상담복지개발원 (김수진 상담원 ☎ 051-662-3183)

☞ 조사지 반송 :

1. 반송 기한 : 2018년 2월 1일 (목) 17시
2. 반송 방법 : 컴퓨터 파일로 작성한 설문지 한글 파일을 메일로 반송
■ 반송 메일 주소 : yujin@nypi.re.kr
3. 설문지 반송시 답례품(1만원권 상품권) 발송을 위해 설문지 2쪽 상단의 동의서에 성명과 휴대폰번호 기재 요망

답례품 수령 및 개인정보 수집·활용에 관한 동의

※ 개인정보 수집·활용

- 개인정보 수집·활용 목적 : 실태조사 및 모바일 상품권(1만원권) 지급
- 수집하는 개인정보 항목: 성명, 연락처, 기타 설문내용
- 개인정보의 수집·활용을 거부할 수 있으며, 그에 따른 불이익이 발생하지 않습니다.

※ 개인정보 수집·이용 동의여부 (해당항목에 V 표시)

- 동의합니다 () ■ 동의하지 않습니다 ()

※ 답례품 수령자

- 수령자 성명(작성 필수) (인) ■ 휴대폰 연락처(- 작성 필수 -)

(모바일 상품권 수령을 위해 성명과 연락처를 필수 기록하셔야 하고, 답례품 수령을 희망하지 않는 경우는 기록하지 않으셔도 됩니다)

1. 다음은 귀하께서 근무하고 계시는 학교밖청소년지원센터에 대한 질문입니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 정확하게 적어 주십시오.

1.	<u>근무하시는 학교밖청소년지원센터의 지역은 어떻게 되십니까?</u>	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 대전 ⑥ 광주 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
2.	<u>근무하시는 학교밖청소년지원센터의 지역규모는 어떻게 되십니까?</u>	①대도시 (특별시·광역시) ②중도시 (동 단위) ③소도시 (읍,면 단위)
3.	<u>귀하가 현재 종사하고 계신 센터에서 근무하신 기간이 어떻게 되십니까?</u>	현 기관에서 (년 개월) 근무

II. 다음은 선생님의 청소년 노동에 대한 권리인식에 대한 내용입니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 자세하게 적어 주십시오.

4. 귀하께서는 청소년의 노동권 보장과 관련된 교육(예: 청소년에게 적용되는 근로기준법 의 내용, 최저임금 등을 다루는 교육)을 수강하신 경험이 있으십니까?

① 예 ☐ 아래 문 4-1번으로

② 아니오 ☐ 아래 문 5번으로

4-1. (4번에 ①으로 응답한 경우) 어떤 교육을 수강하셨습니다?

수강하신 교육에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 상담센터 전문인력양성교육
- ② 희망센터(한국상담복지개발원의 기관) 교육
- ③ 개인적으로 신청한 관련 교육
- ④ 기타

5. 귀하(근로교육담당실무자)께서는 학교밖청소년지원사업을 위해 필요한 청소년 노동권과 관련된 기본적인 지식을 알고 계실 필요가 있다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

6. 귀하를 제외한 학교밖청소년지원센터의 다른 종사자 분들 또한 청소년의 노동권과 관련된 기본적인 지식의 습득이 필요하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

7. 다음은 청소년 노동권과 관련된 법령상 규정 사항에 대한 선생님의 인지여부를 묻는 질문입니다.
해당되는 칸에 표시해 주십시오.

문 항	안다	모른다
(1) 나는 청소년 중 만 15세 이상 청소년만 근로가 가능하다는 것을 알고 있다	①	②
(2) 나는 청소년 아르바이트 지원 시 제출해야 하는 서류를 알고 있다	①	②
(3) 나는 청소년이 근로를 하기 위해서 사업주와 근로계약서를 작성하고 이를 교부해야 한다는 것을 알고 있다	①	②
(4) 나는 청소년도 성인과 동일한 최저임금이 적용되는 것을 알고 있다	①	②
(5) 나는 청소년고용금지업소를 알고 있다	①	②
(6) 나는 청소년도 연장, 야간, 휴일근로를 할 경우 가산임금을 받을 수 있다는 것을 알고 있다	①	②
(7) 나는 청소년도 퇴직금을 지급받을 수 있음을 알고 있다	①	②
(8) 나는 청소년도 유급휴일과 휴가를 받을 수 있음을 알고 있다	①	②
(9) 나는 청소년을 예고 없이 해고할 수 없다는 것을 알고 있다	①	②
(10) 나는 청소년도 일을 하다가 다쳤을 때 산재보험법이나 근로기준법이 적용된다는 것을 알고 있다	①	②

8. 다음은 청소년이 근로를 하면서 어려움이 있거나 피해를 입었을 시 관련된 상담을 진행하거나 도움을 받을 수 있는 기관들입니다. 귀하는 다음 기관의 기능이나 역할을 알고 계십니까?
해당되는 칸에 표시하여 주십시오.

문 항	안다	모른다
(1) 청소년전화 1388	①	②
(2) 1644-3119 청소년 근로권익센터	①	②
(3) #1388 청소년 근로보호센터	①	②
(4) 기타 (자세히 : _____)	①	②

Ⅲ. 다음은 귀 센터를 이용하는 학교밖 청소년 중 아르바이트나 취업 등을 통하여 일을 하고 있는 청소년의 실태에 대한 질문입니다. 아래의 질문은 귀하께서 센터에서 근무하시면서 학교밖 청소년을 대상으로 직접 상담을 하거나 지도하는 과정에서 인지하게 되는 내용을 기준으로 해당 번호에 V표시하여 주시고, 직접 기재하는 란에는 자세하고 정확하게 작성하여 주십시오.

9. 귀하가 근무하고 계신 센터를 2017년 1년간 이용한 학교밖 청소년 전체 실 인원수는 몇 명입니까?

(※ 연 인원이 아니라 1회 이상 센터를 이용한 청소년 실 인원을 의미하며, 이 조사는 실적확인을 위한 조사가 아님을 말씀드립니다)

약 () 명

10. (1번에 기록하신 실 인원 중에서) 지난 2017년 1년 간 아르바이트 혹은 취업 등 일을 한 경험이 있는 청소년(1회성, 단기아르바이트 경험자 포함, 전체 실인원 중)은 몇 %정도입니까?

(※ 2017년 한해 동안 센터를 이용한 청소년 실 인원 중에서 아르바이트를 하고 있는 청소년을 본 경험이 있으시다면 그에 근거하여 기록해 주세요)

약 () %

11. 위 10번에 기록해주신 근로경험이 있는 청소년의 노동권과 관련된 권리에 대한 지식 정도가 전반적으로 어떠하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

12. 근로경험이 있는 청소년이 일하기 전 혹은 일을 하는 과정에서 근로와 관련된 상담을 요청하거나 고충을 토로한 청소년은 몇 명이었습니까?

약 () %

☞ 상담요청 또는 고충 토로 청소년이 없을 시 아래 문13 으로

12-1. 근로에 대하여 상담을 요청하거나 고충을 토로하였을 시, 주로 어떤 내용이었습니까?
해당되는 것에 모두 V표시하여 주십시오.

- ① 취직 시 필요한 서류 (근로계약서, 부모님동의서, 가족관계증명서 등)
- ② 임금 (최저임금, 주휴수당, 가산수당 등)
- ③ 근로시간 (휴게시간, 연소근로자 법정근로시간 등)
- ④ 해고 (부당해고, 해고예고수당 등)
- ⑤ 4대보험 (4대보험 가입, 산재, 실업급여 등)
- ⑥ 폭행, 성희롱
- ⑦ 청소년고용금지업소
- ⑧ 노동청 진정 및 신고방법
- ⑨ 손해배상 등과 관련된 부당서약서 작성
- ⑩ 기타 (자세히 : _____)

12-2. 관련된 상담이나 고충을 들은 후, 귀하께서는 어떻게 개입하였습니까?
해당되는 것에 모두 V표시하여 주십시오.

- ① 개입하지 않음
- ② 관련기관연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역ngo 등)
- ③ 지역노무사 연계
- ④ 직접 개입(업주 만남 등)
- ⑤ 간접 개입(교육 프로그램 진행 등)
- ⑥ 기타(자세히:_____)

Ⅳ. 다음은 학교밖청소년지원센터의 청소년 노동권보호 관련프로그램 현황 및 필요성에 대한 인지정도를 살펴보고자 합니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 자세하게 적어 주십시오.

13. 근로하는 학교밖 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육이 필요하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

14. 학교밖 청소년들을 위해 학교밖청소년지원센터에서 현재 실시하는 청소년 노동권 교육 프로그램(단순 상담은 아님)이 있습니까?

① 프로그램이 있다

 아래 문14-1번으로

② 프로그램이 없다

 아래 문15번으로

14-1. (14번에서 ①프로그램이 있다고 응답한 경우만) 어떤 프로그램을 실시하고 계십니까?
해당되는 것에 모두 V표시하여 주십시오.

- ① 두드림 프로그램의 일환으로 진행하는 프로그램
- ② 공인노무사회(청소년근로권익센터) 연계 ‘찾아가는 근로권익교육’
- ③ 자체 교육 프로그램
- ④ 기타 (자세히 : _____)

14-2. (14번에서 ①프로그램이 있다고 응답한 경우만) 프로그램을 진행하시면서
어려운 점이 있으셨습니까?

- ① 없다
- ② 있다 (자세히 : _____)

15. 일하는 학교밖 청소년의 노동권을 보호하기 위하여 학교밖청소년지원센터에서 앞으로 어떤 역할을 담당할 수 있다고 생각하십니까? 아래 항목 중 중요하다고 생각하는 역할을 순서대로 3가지 선택하여 해당 번호를 적어주세요.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 아이들이 스스로 자신에게 보장된 법적 권리를 알고, 이를 침해받았을 때 해결할 수 있는 방법을 알려준다(교육역할)
- ② 아이들과 직접 상담하여 근로와 관련된 문제를 파악하고 이를 해결할 수 있도록 돕는다(상담역할)
- ③ 아이들에게 부당행위를 한 사업장의 업주를 찾아가 직접 중재한다(옹호역할)
- ④ 아이들이 근로를 하면서 경험하는 부당처우를 전문적으로 다루는 다른 기관에 의뢰·연계하여 근로관련 문제를 해결할 수 있도록 한다(타 기관과의 연계 역할)
- ⑤ 지역사회 기관 및 청소년을 대상으로 청소년근로보호 관련 홍보(캠페인 등)사업을 수행한다(홍보역할)
- ⑥ 기타 (자세히:_____)

16. 다음은 청소년들의 노동권을 보호하기 위해 정부에서 실시하고 있는 정책들입니다. 그중에서 학교밖 청소년의 노동권보장을 위해 어떤 제도가 유용하다고 생각하십니까? 각 항목별로 유용한 정도를 응답해 주십시오.

문 항	전혀 유용하지 않음										매우 유용함	
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
(1) 법위반 사업장 합동단속 및 점검 강화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
(2) 청소년 전담 근로감독관 지정, 청소년 근로조건 지킴이 지정을 통한 청소년 근로조건 보호체계 강화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
(3) 카카오톡, 모바일 앱, sns 등 청소년근로보호에 대한 정보제공 및 문자상담 제공을 통한 신고 편의성 향상	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		
(4) 일을 하면서 고용주 혹은 관리자의 부당처우가 있을 때 상담 및 권리구제를 담당하는 센터 기능 강화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩		

문 항	전혀 유용하지 않음										매우 유용함
	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
(5) 청소년고용사업주를 대상으로 하는 청소년 근로보호제도 교육 실시 및 강화	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
(6) 청소년이 있는 학교, 혹은 청소년 관련 유관기관로 전문가가 찾아가 청소년이 알아야 할 권리에 대한 교육 및 상담 제공	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
(7) 청소년이 안전하게 일할 수 있는 일터 발굴 및 지정	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	
(8) 아르바이트 청소년 및 청소년 주요고용업종의 고용주 대상 청소년노동권에 대한 홍보	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	

17. 정부에서 학교밖 청소년들의 노동권을 보장하기 위해 필요한 정책이나 사업이 있다면 어떤 것이 있다고 생각하십니까? 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

의견 :

◆ 성실하게 응답해주셔서 감사합니다 ◆

부록3. 가출청소년 노동기본권 보장방안 관련 기관 조사지

개인 ID

가출청소년의 노동기본권 보장 방안 관련 조사지 - 청소년쉼터를 중심으로 -

안녕하십니까?

가출청소년의 건강한 성장을 위해 현장에서 헌신하고 계신 청소년쉼터 종사자 선생님들의 노고에 진심으로 감사를 드립니다. 또한 바쁘신 중에도 불구하고 이번 조사에 참여해 주심에 감사드립니다.

한국청소년정책연구원은 국무총리 산하 경제·인문사회연구회 소속 국책연구기관으로 청소년 관련 각종 조사 및 연구와 정책개발 업무를 담당하고 있습니다.

이번에 본원에서는 ‘청소년의 노동기본권 보장 방안 연구’를 수행하고 있으며, 이 조사지는 청소년쉼터를 이용하는 가출청소년 중에서 아르바이트나 취업 등을 통해 ‘일하는 청소년’의 노동권 실태 및 노동권 보장방안 전반에 대한 의견을 조사하는 내용으로 구성되어 있습니다.

귀하께서 응답하여 주신 내용은 귀중한 자료로 사용될 것이며, 통계법 제31조에서 엄격하게 규정하고 있는 바에 따라 본 연구의 목적 이외에는 절대로 사용되지 않을 것입니다. 한 문항도 빠짐없이 솔직하고 정확하게 응답하여 주시기 바랍니다.

감사합니다.

2018년 1월
한국청소년정책연구원

☞ 문의처 : 한국청소년정책연구원 (정유진 연구원 ☎ 044-415-2133)
한국청소년쉼터협의회 (김현정 간사 ☎ 02-403-9171)

☞ 조사지 반송 방법 :

1. 반송 기한 : 2018년 2월 1일(목) 17시
2. 반송 방법 : 컴퓨터 파일로 작성한 설문지 호글 파일을 아래 메일주소로 반송
■ 반송 메일 주소 : sur@nypi.re.kr
3. 설문지 반송시 제공해 드리는 답례품(1만원권 모바일상품권) 발송을 위해 설문지 2쪽 상단의 동의서에 성명과 휴대폰번호 기재 요망

답례품 수령 및 개인정보 수집·활용에 관한 동의

※ 개인정보 수집·활용

- 개인정보 수집·활용 목적 : 실태조사 및 모바일 상품권(1만원권) 지급
- 수집하는 개인정보 항목: 성명, 연락처, 기타 설문내용
- 개인정보의 수집·활용을 거부할 수 있으며, 그에 따른 불이익이 발생하지 않습니다.

※ 개인정보 수집·이용 동의여부 (해당항목에 V 표시)

- 동의합니다 () ■ 동의하지 않습니다 ()

※ 답례품 수령자

- 수령자 성명(작성 필수) (인) ■ 휴대폰 연락처(- 작성 필수-)
- (모바일 상품권 수령을 위해 성명과 연락처를 필수 기록하셔야 하고, 답례품 수령을 희망하지 않는 경우는 기록하지 않으셔도 됩니다)

1. 다음은 귀하께서 근무하고 계시는 청소년쉼터에 대한 질문입니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 정확하게 적어 주십시오.

1.	<u>근무하시는 청소년쉼터의 유형은</u> 어떻게 되십니까?	① 이동형 일시쉼터 ② 고정형 일시쉼터 ③ 단기쉼터 ④ 중장기쉼터
2.	<u>근무하시는 청소년쉼터의 지역은</u> 어떻게 되십니까?	① 서울 ② 부산 ③ 대구 ④ 인천 ⑤ 대전 ⑥ 광주 ⑦ 울산 ⑧ 세종 ⑨ 경기 ⑩ 강원 ⑪ 충북 ⑫ 충남 ⑬ 전북 ⑭ 전남 ⑮ 경북 ⑯ 경남 ⑰ 제주
3.	<u>근무하시는 청소년쉼터의 지역</u> <u>규모는 어떻게 되십니까?</u>	①대도시 (특별시·광역시) ②중도시 (동 단위) ③소도시 (읍,면 단위)
4.	<u>귀하가 현재 종사하고 계신 쉼터</u> <u>에서 근무하신 기간이 어떻게</u> <u>되십니까?</u>	현 기관에서 (년 개월) 근무

II. 다음은 선생님의 청소년 노동에 대한 권리인식에 대한 내용입니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 자세하게 적어 주십시오.

5. 귀하께서는 청소년의 노동권 보장과 관련된 교육(예: 청소년에게 적용되는 근로기준법 의 내용, 최저임금 등을 다루는 교육)을 수강하신 경험이 있으십니까?

① 예 ☐ 아래 문 4-1번으로

② 아니오 ☐ 아래 문 5번으로

5-1. (4번에 ①예로 응답한 경우) 어떤 교육을 수강하셨습니다?

수강하신 교육에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 직무 관련 교육(협회, 상담복지개발원 주최)의 일환으로 수강
- ② 개별 쉼터 차원에서 필요하여 진행한 교육 수강
- ③ 개인적으로 신청한 관련 교육 수강
- ④ 기타

6. 귀하께서는 청소년쉼터사업을 위해 필요한 청소년 노동권과 관련된 기본적인 지식을 알고 계실 필요가 있다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

7. 귀하를 제외한 청소년쉼터의 다른 종사자 분들 또한 청소년의 노동권과 관련된 기본적인 지식의 습득이 필요하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

8. 다음은 청소년 노동권과 관련된 법령상 규정 사항에 대한 선생님의 인지여부를 묻는 질문입니다.
해당되는 칸에 표시해 주십시오.

문 항	안다	모른다
(1) 나는 청소년 중 만 15세 이상 청소년만 근로가 가능하다는 것을 알고 있다	①	②
(2) 나는 청소년 아르바이트 지원 시 제출해야 하는 서류를 알고 있다	①	②
(3) 나는 청소년이 근로를 하기 위해서 사업주와 근로계약서를 작성하고 이를 교부해야 한다는 것을 알고 있다	①	②
(4) 나는 청소년도 성인과 동일한 최저임금이 적용되는 것을 알고 있다	①	②
(5) 나는 청소년고용금지업소를 알고 있다	①	②
(6) 나는 청소년도 연장, 야간, 휴일근로를 할 경우 가산임금을 받을 수 있다는 것을 알고 있다	①	②
(7) 나는 청소년도 퇴직금을 지급받을 수 있음을 알고 있다	①	②
(8) 나는 청소년도 유급휴일과 휴가를 받을 수 있음을 알고 있다	①	②
(9) 나는 청소년을 예고 없이 해고할 수 없다는 것을 알고 있다	①	②
(10) 나는 청소년도 일을 하다가 다쳤을 때 산재보험법이나 근로기준법이 적용된다는 것을 알고 있다	①	②

9. 다음은 청소년이 근로를 하면서 어려움이 있거나 피해를 입었을 시 관련된 상담을 진행하거나 도움을 받을 수 있는 기관들입니다. 귀하는 다음 기관의 기능이나 역할을 알고 계십니까?
해당되는 칸에 표시하여 주십시오.

문 항	안다	모른다
(1) 청소년전화 1388	①	②
(2) 1644-3119 청소년 근로권익센터	①	②
(3) #1388 청소년 근로보호센터	①	②
(4) 기타 (자세히 : _____)	①	②

Ⅲ. 다음은 귀 쉼터를 이용하는 가출청소년 중 아르바이트나 취업 등을 통하여 일을 하고 있는 청소년의 실태에 대한 질문입니다. 아래의 질문은 귀하께서 쉼터에서 근무하시면서 가출청소년을 대상으로 직접 상담을 하거나 지도하는 과정에서 인지하게 되는 내용을 기준으로 해당 번호에 V표시하여 주시고, 직접 기재하는 란에는 자세하고 정확하게 작성하여 주십시오.

10. 귀하가 근무하고 계신 쉼터를 2017년 1년간 이용한 가출청소년 전체 실 인원수는 몇 명입니까?

(※ 이 조사는 실적확인을 위한 조사가 아님을 미리 말씀드립니다.)

(※ 연 인원이 아니라 1회 이상 쉼터를 이용한 청소년 실 인원을 의미하며, 이동형 일 시쉼터의 경우 아웃리치 과정에서 단순홍보를 제외한 상담 등 심층 면담을 진행한 청소년만을 실 일원에 포함합니다)

약 () 명

11. (9번에 기록하신 실 인원 중에서) 지난 2017년 1년 간 아르바이트 혹은 취업 등 일을 한 경험이 있는 청소년(1회성, 단기아르바이트 경험자 포함, 전체 실인원 중)은 몇 %정도입니까?

(※ 2017년 한해 동안 쉼터를 이용한 청소년 실 인원 중에서 아르바이트를 하고 있는 청소년을 보시거나 상담한 경험에 근거하여 기록해 주세요)

약 () %

12. 위 10번에 기록해주신 근로경험이 있는 청소년의 노동권과 관련된 권리에 대한 지식 정도가 전반적으로 어떠하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

13. 근로경험이 있는 청소년이 일하기 전 혹은 일을 하는 과정에서 근로와 관련된 상담을 요청하거나 고충을 토로한 청소년은 몇 %이었습니까?

약 () %

☞ 상담요청 또는 고충 토로 청소년이 없을 시 아래 문13 으로

13-1. 근로에 대하여 상담을 요청하거나 고충을 토로하였을 시, 주로 어떤 내용이었습니까?
해당되는 것에 모두 V표시하여 주십시오.

- ① 취직 시 필요한 서류 (근로계약서, 부모님동의서, 가족관계증명서 등)
- ② 임금 (최저임금, 주휴수당, 가산수당 등)
- ③ 근로시간 (휴게시간, 연소근로자 법정근로시간 등)
- ④ 해고 (부당해고, 해고예고수당 등)
- ⑤ 4대보험 (4대보험 가입, 산재, 실업급여 등)
- ⑥ 폭행, 성희롱
- ⑦ 청소년고용금지업소
- ⑧ 노동청 진정 및 신고방법
- ⑨ 손해배상 등과 관련된 부당서약서 작성
- ⑩ 기타 (자세히 : _____)

13-2. 관련된 상담이나 고충을 들은 후, 귀하께서는 어떻게 개입하였습니까?
해당되는 것에 모두 V표시하여 주십시오.

- ① 개입하지 않음
- ② 관련기관연계(근로보호센터, 근로권익센터, 지역ngo 등)
- ③ 지역노무사 연계
- ④ 직접 개입(업주 만남 등)
- ⑤ 간접 개입(교육 프로그램 진행 등)
- ⑥ 기타(자세히:_____)

Ⅳ. 다음은 청소년쉼터의 청소년 노동권보호 관련프로그램 현황 및 필요성에 대한 인지정도를 살펴보고자 합니다. 해당 번호에 V표시 하여 주시고, 직접 기재하는 란은 () 속에 자세하게 적어 주십시오.

14. 근로하는 쉼터 이용 청소년을 대상으로 노동권과 관련된 간단한 사전 안내나 교육이 필요하다고 생각하십니까? 0~10까지 동의하는 수준을 응답해 주십시오.

(동의하지않음) 0-----1-----2-----3-----4-----5-----6-----7-----8-----9-----10 (동의함)

15. 가출청소년들을 위해 청소년쉼터에서 현재 실시하는 청소년 노동권 교육 프로그램(단순 상담은 아님)이 있습니까?

① 프로그램이 있다

☞ 아래 문14-1번으로

② 프로그램이 없다

☞ 아래 문15번으로

15-1. (14번에서 ①프로그램이 있다고 응답한 경우만) 프로그램을 진행하시면서 어려운 점이 있으셨습니까?

① 없다

② 있다 (자세히 : _____)

16. 일하는 가출청소년의 노동권을 보호하기 위하여 청소년쉼터에서 앞으로 어떤 역할을 담당할 수 있다고 생각하십니까? 아래 항목 중 중요하다고 생각하는 역할을 순서대로 3가지 선택하여 해당 번호를 적어주세요.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 청소년 스스로 자신에게 보장된 법적 권리를 알고, 이를 침해받았을 때 해결할 수 있는 방법을 알려준다(교육역할)
- ② 청소년과 직접 상담하여 근로와 관련된 문제를 파악하고 이를 해결할 수 있도록 돕는다(상담역할)
- ③ 청소년에게 부당행위를 한 사업장의 업주를 찾아가 직접 중재한다(옹호역할)
- ④ 청소년이 근로를 하면서 경험하는 부당처우를 전문적으로 다루는 다른 기관에 의뢰·연계하여 근로관련 문제를 해결할 수 있도록 한다(타 기관과의 연계 역할)
- ⑤ 지역사회 기관 및 청소년을 대상으로 청소년근로보호 관련 홍보(캠페인 등)사업을 수행한다(홍보역할)
- ⑥ 기타 (자세히:_____)

17. 다음은 청소년들의 노동권을 보호하기 위해 정부에서 실시하고 있는 정책들입니다. 그중에서 특히 가출청소년의 노동권보장을 위해 어떤 제도가 유용하다고 생각하십니까? 아래 항목 중 가장 유용하다고 생각하는 정책을 순서대로 3가지 선택하여 해당 번호를 적어주세요.

1순위		2순위		3순위	
-----	--	-----	--	-----	--

- ① 법위반 사업장 합동단속 및 점검 강화
- ② 청소년 전담 근로감독관 지정, 청소년 근로조건 지킴이 지정을 통한 청소년 근로조건 보호체계 강화
- ③ 카카오톡, 모바일 앱, sns 등 청소년근로보호에 대한 정보제공 및 문자상담 제공을 통한 신고 편의성 향상
- ④ 일을 하면서 고용주 혹은 관리자의 부당처우가 있을 때 상담 및 권리구제를 담당하는 센터 기능 강화
- ⑤ 청소년고용사업주를 대상으로 하는 청소년 근로보호제도 교육 실시 및 강화
- ⑥ 청소년이 있는 학교, 혹은 청소년 관련 유관기관로 전문가가 찾아가 청소년이 알아야 할 권리에 대한 교육 및 상담 제공
- ⑦ 청소년이 안전하게 일할 수 있는 일터 발굴 및 지정
- ⑧ 아르바이트 청소년 및 청소년주요고용업종의 고용주 대상 청소년노동권에 대한 홍보

18. 정부에서 가출청소년들의 노동권을 보장하기 위해 필요한 정책이나 사업이 있다면 어떤 것이 있다고 생각하십니까? 의견이 있으시면 자유롭게 기술하여 주십시오.

의견 :

◆ 성실하게 응답해주셔서 감사합니다 ◆

Abstract

Analysis of Guarantee of Basic Labor Rights for the Youth

Recently, the number of working youth has been on the rise. With changes in their labor market and working environments, new social issues and interests have emerged. For adolescents, basic labor rights are crucial as a means of self-realization, not just a means of living. The aim of this study is to search for legal & institutional and policy alternatives to give the youth an opportunity to participate in labor market with legitimate rights by approaching the issues they are facing from a perspective of basic labor rights.

This study summarized the elements and details of basic labor rights for the youth through a review on previous studies and related laws. Then, it analyzed diverse issues arising from the youth's participation in labor in connection with Fundamental Rights for the Youth through analysis of diverse data and in-depth interview and reviewed domestic and foreign systems to guarantee basic labor rights for working youth. In addition, this study reviewed current labor conditions for the youth aged 15-24 and related social issues which have recently emerged and suggested alternatives. Then, it analyzed the services and current circumstances by focusing on the youth and runaways who are in a relatively vulnerable situation regarding basic labor rights.

Based on the said information, policy alternatives were divided into two suggestions: guarantee of basic labor rights for all working adolescents, suggestion for the disadvantaged youth regarding basic labor rights such as runaways. Regarding the guarantee of basic labor rights for all working adolescents, first, this study proposed to offer youth-friendly jobs and jobs for the disadvantaged youth and help them find decent jobs. Second, it is needed to intensify supervision on the

preparation of labor contract, clarify labor conditions and convert technical terms into easy-to-understand words to guarantee the youth's rights to know about their labor conditions. Third, to guarantee safety rights, the followings were suggested: increase in industrial accident compensation for the working youth, strict regulation on delivery labor and protection from hazardous labor. Fourth, to guarantee the youth's right to know about their health, guarantee on their health examination right and mental health service system were proposed. Fifth, a minimum wage system and protection from unfair pay cut were suggested to guarantee the youth's right for fair compensation. In addition, guarantee on study time, specification of training conditions and custom-made labor right education plan for career development were suggested. In particular, protection from severe verbal abuse and insult and correction for discriminated working conditions were proposed to guarantee the protection of personality rights. To guarantee the youth's right to participate, furthermore, the guarantee of 3 basic labor rights for the youth and participation on a labor union was proposed. To improve human rights infrastructure to guarantee basic labor rights, furthermore, reinforcement of a labor supervision system and improvement of access to consultation on unfair labor behavior and rescue system were suggested. In terms of the suggestion for the disadvantaged youth regarding basic labor rights such as runaways, first, operation of a basic labor right education program by the related organizations and development & distribution of specialized training programs for the diverse types of the vulnerable youth were proposed for the systemization of the related education. Second, to improve the services associated with the guarantee of basic labor rights for the youth provided by the related organizations and employees, the development of a system which can motivate them to be more active such as making them participate in a training program regarding basic labor rights

for the youth by law, curriculum development & operation by the central government and evaluation index and guidelines by the central government was suggested. Third, to build a cooperative system with a local community and related organizations, the followings were proposed: discovery and advertisement of local community-oriented, youth-friendly businesses, establishment of a cooperative system with the related organizations, discovery of local talents and provision of incentives by the central government.

Keywords : Working Youth, Basic Labor Rights for the Youth, Basic Labor Right Guarantee System, Awareness of Basic Labor Rights by the Youth, Vulnerable Group in Basic Labor Rights

2017년 한국청소년정책연구원 간행물 안내

기관고유과제

- 17-R01 청소년의 지역사회 참여 모형개발 연구 / 황여정
- 17-R02 청소년보호정책 현황분석 및 개선방안 연구 / 김지연 · 정소연
- 17-R02-1 청소년보호정책 현황분석 및 개선방안 연구 - 기초분석보고서 / 김지연 · 정소연
- 17-R03 아동 · 청소년을 위한 기업의 사회공헌활동 활성화 방안 연구 : 기업-아동 · 청소년 NPO-정부의 파트너십 구축 / 임지연 · 김한별
- 17-R04 20대 청년들의 사회활동 실태 및 지원방안 연구 / 김정숙 · 강영배
- 17-R05 세계시민의식 함양을 위한 청소년활동 활성화 방안 / 황세영 · 최정원
- 17-R06 청소년 사이버일탈 유형별 대책 연구 / 배상률 · 박남수 · 백강희
- 17-R07 청소년수련시설의 공공성 제고를 통한 운영 활성화 지원방안 연구 / 김형주 · 김정주 · 김혁진
- 17-R08 아동 · 청소년 · 가족 보호 통합게이트웨이 구축 · 운영 모형 개발 연구 / 서정아
- 17-R09 청년 사회 · 경제 실태 및 정책방안 연구Ⅱ / 김기현 · 이윤주 · 유설희
- 17-R09-1 청년 사회 · 경제 실태 및 정책방안 연구Ⅱ - 기초분석 보고서 - / 김기현 · 이윤주 · 유설희
- 17-R10 청소년활동 참여 실태조사 연구Ⅳ / 임희진 · 문호영 · 조남익
- 17-R10-1 청소년활동 참여 실태조사 연구Ⅳ - 기초분석 보고서 / 임희진 · 문호영
- 17-R11 청소년이 행복한 지역사회 지표조사 및 조성사업 연구Ⅴ / 오해섭 · 최인재 · 염유식 · 김세광
- 17-R12 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅴ - 총괄보고서 - / 양계민 · 강경균
- 17-R12-1 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅴ - 다문화 · 청소년의 발달 추이 분석 - / 연보라
- 17-R12-2 다문화 청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅴ - 정책제언 - / 양계민
- 17-R13 미래인재 개발 전략으로서 재외동포 청소년 지원방안 연구Ⅲ / 김경준 · 정은주
- 17-R14 학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책 연구Ⅱ / 윤철경 · 성윤숙 · 최홍일 · 유성렬 · 김강호
- 17-R15 아동 · 청소년권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국아동 · 청소년인권실태 2017 : 총괄보고서 / 김영지 · 김희진 · 이민희 · 김진호
- 17-R15-1 아동 · 청소년권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국아동 · 청소년인권실태 2017 : 심화분석보고서 - 아동과 청소년의 인권관련 정보접근성과 인권의식 / 김진석
- 17-R15-2 아동 · 청소년권리에 관한 국제협약 이행 연구 - 한국아동 · 청소년인권실태 2017 통계 / 김영지 · 김희진
- 17-R16 한국아동 · 청소년패널조사Ⅷ : 사업보고서 / 하형석 · 최용환 · 정은진 · 정윤미 · 한지형
- 17-R16-1 한국아동 · 청소년패널조사Ⅷ : 연구성과분석보고서 / 최용환 · 박상현 · 한지형
- 17-R16-2 한국아동 · 청소년패널조사Ⅷ : 데이터분석보고서 - 청소년 수면시간의 긍정적 효과 - / 정은진 · 하형석 · 고강혁 · 정윤미
- 17-R16-3 한국아동 · 청소년패널조사Ⅷ : 한국청소년패널조사 2018 기초연구 / 하형석 · 정은진 · 최승주

협동연구과제

- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-39-01 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅳ : IEA ICCS 2016 - 총괄보고서 - / 장근영·성은모·이경상·진성희·최효선·김균희 (자체번호 17-R17)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-39-02 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅳ : IEA ICCS 2016 - 초·중·고등학생용 기초통계보고서 - / 장근영·성은모·이경상·진성희·최효선·김균희 (자체번호 17-R17-1)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-39-03 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅳ : IEA ICCS 2016 - 대학생용 기초통계보고서 - / 장근영·성은모·이경상·진성희·최효선·김균희 (자체번호 17-R17-2)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-39-04 청소년 역량지수 측정 및 국제비교 연구Ⅳ : IEA ICCS 2016 - 사회참여역량 분석 - / 김태준·홍영란·김홍민 (자체번호 17-R17-3)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-39-05 IEA ICCS 2016 조사틀(Assessment framework) / Schulz, W·Ainley, J·Losito, B·Agrusti, G (자체번호 17-R17-4)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-40-01 아시아 청소년 진로체험활동 국제비교 연구Ⅱ / 김현철·백혜정·이지연 (자체번호 17-R18)
- 경제·인문사회연구회 협동연구총서 17-40-01 아시아 청소년 진로체험활동 국제비교 연구Ⅱ - 한국과 일본의 청소년 진로체험 활동 운영사례집 / 김현철·백혜정 (자체번호 17-R18-1)

연구개발직립금

- 17-R19 청소년의 노동기본권 보장방안연구(2018년 4월 발간) / 황진구·유민상
- 17-R20 인구절벽 현상과 청소년정책의 과제(2018년 4월 발간) / 이유진·김영한·윤옥경

수 시 과 제

- 17-R21 고등학생들의 정치참여욕구 및 실태 연구 / 이창호
- 17-R22 지방자치단체 청년참여기구 실태 및 체계 연구 / 조진우·이윤주
- 17-R23 인터넷사회의 부모와 자녀관계에 관한 한·중·일 비교 : 한국사례분석 / 이창호·김기현
- 17-R24 현장적용 제고를 위한 자유학기제 학교-청소년시설의 협업지침 분석 / 임지연
- 17-R25 지역별 청소년운영위원회 운영 특성 연구 / 이윤주
- 17-R26 청소년 분야 SDGs 이행을 위한 국내 네트워크 구축 및 협력 방안 연구 / 황세영·김기현
- 17-R27 청소년동반자 활성화 방안 연구 / 장근영·진은설
- 17-R28 청소년지도사 배치지원사업 실태조사 연구 / 황진구

수탁과제

- 17-R29 2017년 4개국(한일중미) 청소년 의식조사 / 김기현
- 17-R30 제25회 세계스카우트잼버리 운영계획 수립연구 / 장근영 · 황진구
- 17-R31 2016 학교 내 대안교실 우수사례집 / 학업중단예방 및 대안교육지원센터
- 17-R32 2016년도 청소년인터넷게임 건전이용제도 관련 평가 / 배상률 · 김동일 · 유홍식
- 17-R33 화랑마을 운영관리 실행계획 수립을 위한 연구 / 김영한 · 서정아 · 임지연 · 좌동훈 · 한상철 · 신상구 · 박시현
- 17-R34 다문화 교육 종합 발전방안 / 양계민
- 17-R35 SDGs 시대 청소년 역량 증진을 위한 환경교육 활동 개발 및 활용 방안 / 황세영 · 이윤주 · 조성화
- 17-R35-1 SDGs 시대 청소년 역량 증진을 위한 환경교육 활동 개발 및 활용 방안 - 세미나 자료집 / 황세영 · 이윤주 · 조성화
- 17-R35-2 SDGs 시대 청소년 역량 증진을 위한 환경교육 활동 개발 및 활용 방안 - 국내외 사례요약집 / 황세영 · 이윤주 · 조성화
- 17-R35-3 SDGs 시대 청소년 역량 증진을 위한 환경교육 활동 개발 및 활용 방안 - 정책리포트 / 황세영 · 이윤주 · 조성화
- 17-R36 지식협력단지 초 · 중학생 기업가정신 교육 모듈 교재 개발 / 강경균
- 17-R36-1 (초등학생) 기업가처럼 생각하기(학생용 워크북) / 강경균
- 17-R36-2 (초등학생) 기업가처럼 생각하기(교사용 매뉴얼) / 강경균
- 17-R36-3 (중학생) 기업가처럼 생각하기(학생용 워크북) / 강경균
- 17-R36-4 (중학생) 기업가처럼 생각하기(교사용 매뉴얼) / 강경균
- 17-R37 청소년의 디지털 역기능 예방 교육 프로그램 효과성 연구-초 · 중 · 고등학생과 학교밖 청소년을 중심으로 / 성윤숙 · 김경준 · 최정원
- 17-R37-1 학교 밖 청소년 지원 매뉴얼 / 정제영 · 김성기 · 선미숙
- 17-R37-2 학교 밖 청소년 지원 매뉴얼 개발 연구 / 정제영 · 김성기 · 선미숙
- 17-R37-3 국내외 청소년 사이버 범죄 실태와 예방 대책 연구 / 안동근 · 박병식 · 김영욱
- 17-R38 청년 삶의 질 개선을 위한 청년 정책 방향과 과제 : 2017년 청년정책포럼 / 김기현 · 한지형
- 17-R39 청년정책 추진체계 발전방안 연구 / 이윤주 · 김기현 · 하형식
- 17-R40 2017년 청소년종합실태조사 / 백혜정 · 임희진 · 김현철 · 유성렬
- 17-R41 2017년 청소년수련시설 종합평가 / 김경준 · 최인재 · 정은주 · 김영지
- 17-R42 청소년자립지원관 운영 모형 개발 연구 / 김지연 · 백혜정
- 17-R43 제5 · 6차 유엔아동권리협약 이행상황 연구 / 김영지 · 이윤주 · 유설희
- 17-R44 시립청소년시설 적정 위탁운영비 배분을 위한 모형개발 연구 / 최용환 · 이재완 · 박정배
- 17-R45 지역아동센터 아동패널조사2017 / 김희진 · 정윤미
- 17-R46 중국인 유학생의 한국사회 · 문화적응 실태 및 지원방안 연구 / 배상률 · 이경상 · 이창호
- 17-R47 청소년 국제교류사업 성과측정 체계연구 / 황세영 · 강경균
- 17-R48 청소년용 안전교육 프로그램 개발 연구 / 성은모 · 이성혜
- 17-R49 자립지원전담기관 운영매뉴얼 개발 연구 / 김지연 · 유민상 · 이상정
- 17-R49-1 자립지원전담기관 운영매뉴얼 개발 연구 - 자립지원전담기관 운영매뉴얼 - / 김지연 · 유민상 · 이상정
- 17-R49-2 자립지원전담기관 운영매뉴얼 개발 연구 - 기초분석보고서 / 김지연 · 유민상 · 이상정

- 17-R50 2017 청소년활동 실태 및 요구조사 / 이윤주 · 하형석 · 한지형
- 17-R51 국립강진청소년문화예술센터 건립을 위한 기본계획 / 김영한 · 이유진 · 정은진 · 강동영
- 17-R52 2017년 청소년방과후아카데미 연구사업 / 서정아 · 연보라
- 17-R53 청소년 자기주도형 봉사활동 시범사업 운영/ 장근영
- 17-R54 시도청소년활동진흥센터 기능강화를 위한 평가체계 개편 연구 / 김형주 · 김정주
- 17-R55 2017년 학업중단 숙려제 운영기관 모니터링 결과보고서 / 학업중단예방 및 대안교육지원센터
- 17-R55-1 학업중단 숙려제 특화 프로그램집 / 학업중단예방 및 대안교육지원센터
- 17-R56 2017년 학업중단 예방을 위한 학교 컨설팅 결과보고서 / 학업중단예방 및 대안교육지원센터

세미나 및 워크숍 자료집

- 17-S01 선거연령 만 18세 하향의 의미 및 과제 (2/9)
- 17-S02 학교 밖 청소년을 위한 디지털 역기능 예방 프로그램 교육 심화 워크숍 (2/13~14)
- 17-S03 제7차 청년정책포럼 (2/23)
- 17-S04 제8차 청년정책포럼 (4/20)
- 17-S05 유엔아동권리협약 5·6차 국가보고서 공청회 (3/7)
- 17-S06 2016년도 고유과제 연구성과발표회 (3/31)
- 17-S07 2017년 학업중단예방을 위한 학교담당자 연수 : 제1권역 (4/4)
- 17-S08 2017년 학업중단예방을 위한 학교담당자 연수 : 제2권역 (4/7)
- 17-S09 2017년 학업중단예방을 위한 학교담당자 연수 : 제3권역 (4/11)
- 17-S10 2017년 학업중단예방을 위한 학교담당자 연수 : 제4권역 (4/12)
- 17-S11 2017년 학업중단예방을 위한 학교관리자 연수 : 제1권역 (4/14)
- 17-S12 2017년 학업중단예방을 위한 학교관리자 연수 : 제2권역 (4/18)
- 17-S13 학교 밖 청소년을 위한 디지털 역기능 예방 프로그램 교육 2차 심화 워크숍 (3/31)
- 17-S14 2017년 학업중단 예방을 위한 학교 컨설팅 위원 워크숍 (4/21)
- 17-S15 2017년 학교 내 대안교실 (4/13)
- 17-S16 2017년 학교 내 대안교실 담당자 기초 연수(1권역) (4/20)
- 17-S17 2017년 학교 내 대안교실 담당자 기초 연수(2권역) (4/28)
- 17-S18 2017년 제1회 대안학교장 협의회 (5/12)
- 17-S19 2017 NYPI & ARACD INTERNATIONAL CONFERENCE – Career Education and VET(Vocational Education & Training) for Youth in Asia : 청소년 진로교육 국제학술회의 아시아 청소년 진로교육과 직업교육 및 직업훈련 (5/17)
- 17-S20 2017 NYPI & ARACD INTERNATIONAL CONFERENCE – Career Education and VET(Vocational Education & Training) for Youth in Asia : Special Roundtable for Comparing career education between Korea and Japan (5/18)
- 17-S21 2017년 학교 내 대안교실 관리자 연수 - 1권역 (5/22)
- 17-S22 2017년 학교 내 대안교실 관리자 연수 - 2권역 (5/24)
- 17-S23 2017년 학교 내 대안교실 관리자 연수 - 3권역 (5/29)
- 17-S24 2017년 학교 내 대안교실 관리자 연수 - 4권역 (5/30)

- 17-S25 제4차 산업혁명과 미래의 청소년정책 (5/31)
- 17-S26 세계시민교육 사례 공유를 통한 청소년 활동 활성화 방안 논의 (5/26)
- 17-S27 청소년이 행복한 지역사회 지표조사 및 조성사업 연구Ⅴ 콜로키움 (6/22)
- 17-S28 SDGs 청소년 역량 환경교육 (6/26)
- 17-S29 2017 13th citizED International Conference Global citizenship and youth work: educational meanings, possibilities and practices (6.29~7.1)
- 17-S30 다문화 청소년의 효율적 지원 방안(통합과 선별) (9.22)
- 17-S31 청소년활동 중심 행복마을 운영 모형 및 지원방안 (7.28)
- 17-S32 2017년 한·러 차세대 전문가 세미나 - 한국과 러시아의 성인기 이행 : 청년 자립 '결혼 출산 현황 및 정책'(7.27)
- 17-S33 2017년 학업중단 숙려제 운영기관 모니터링 위원 워크숍 (8.18)
- 17-S34 청소년정치참여확대 및 활성화 방안 (8.28)
- 17-S35 2017년 대안교육 위탁교육기관 담당자 연수 (8.29)
- 17-S36 2017년 「대안학교(각종학교 및 특성화중·고교) 담당교원 협의회」 (9.1)
- 17-S37 한국 아동·청소년 패널 학술대회 (9.14)
- 17-S38 다문화청소년패널 학술대회 (9.15)
- 17-S39 지역별 청소년운영위원회 토론회 세미나 (9.9, 9.16)
- 17-S40 4차 산업혁명 및 인구절벽 현상과 청소년역량증진의 방향 (9.13)
- 17-S41 국제심포지엄 2017 [무업청소년(NEET) : 국제적 동향과 대응] (9.25)
- 17-S42 한-중 국제세미나 (10/31)
- 17-S43 청소년의 디지털 역기능(사이버범죄) 예방과 대책수립을 위한 전문가 포럼 (11.3)
- 17-S44 학교 밖 청소년 지원사업 연계기관 성과발표 및 우수사례발표 워크숍 (11.17)
- 17-S45 청소년의 노동권 관련 법제 현황과 주요 입법 과제 (11.28)

학 술 지

- 「한국청소년연구」 제28권 제1호(통권 제84호)
- 「한국청소년연구」 제28권 제2호(통권 제85호)
- 「한국청소년연구」 제28권 제3호(통권 제86호)
- 「한국청소년연구」 제28권 제4호(통권 제87호)

기 타 발 간 물

- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 77호 : 청소년정책평가제도 체계화 방안
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 78호 : 청소년의 세대통합역량 증진을 위한 지원 방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 79호 : 미래인재 개발 전략으로서 재외동포청소년 지원 방안 연구Ⅱ
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 80호 : 청소년의 기업가정신 함양을 위한 교육 프로그램 개발 및 실행 방안 연구
- NYPI Bluenote 이슈 & 정책 81호 : 지방자치단체 청년참여기구 실태 및 체계 연구

NYPI Bluenote 이슈 & 정책 82호 : ‘청소년이 행복한 지역사회 지표개발 및 조성사업 연구(2013-2016)’의 성과와 향후 연구방향
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 83호 : 고등학생들의 정치참여욕구 및 정치참여 활성화방안
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 84호 : 중도입국 청소년의 실태 및 자립지원 방안 연구
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 85호 : 탈북청소년 지원 체계화 방안 연구
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 86호 : 다문화청소년 종단조사 및 정책방안 연구Ⅴ
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 87호 : 청소년 분야 SDGs 이행을 위한 국내 네트워크 구축 및 협력 방안 연구
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 88호 : 청소년 동반자 활동 효율화 방안연구
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 89호 : 지역별 청소년운영위원회 활동 운영 특성 연구
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 90호 : 인터넷사회의 부모와 자녀관계에 관한 한·중·일 비교: 한국사례 분석
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 91호 : 아동·청소년을 위한 기업의 사회공헌활동 실태와 과제
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 92호 : 학교 밖 청소년 이행경로에 따른 맞춤형 대책연구Ⅰ
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 93호 : 한국아동·청소년패널조사(KCYPS) 연구성과분석
NYPI Bluenote 이슈 & 정책 94호 : 자유학기제 등 학교-청소년시설의 협업지침 활용방안

NYPI Bluenote 통계 33호 : 청소년 차별 실태 연구
NYPI Bluenote 통계 34호 : 2016년 청년 사회·경제 실태조사
NYPI Bluenote 통계 35호 : 청소년활동 참여 실태
NYPI Bluenote 통계 36호 : 청소년 수면과 비만의 종단적 변화
NYPI Bluenote 통계 37호 : 한국아동·청소년패널자료로 살펴본 청소년 관련 국정과제
NYPI Bluenote 통계 38호 : 청소년의 학습습관 통제능력, 성적 만족도, 삶에 대한 만족도의 종단적 변화 -KCYPs 초 4패널-

연구에 도움을 주신 분들

◆ 집 필 진 ◆

구정화 (경인교육대학교 · 교수)
김기영 (법원행정처 사법정책실 · 조사위원)
이수정 (청소년노동인권네트워크 · 공인노무사)
조성호 (한국보건사회연구원 · 연구위원)

◆ 자 문 · 협 력 진 ◆

김기남 (한국청소년쉼터협의회 · 회장)
김미정 (한국청소년상담복지개발원 · 미디어중독예방부장)
김성벽 (여성가족부 · 청소년보호환경과장)
김수진 (한국청소년상담복지개발원 · 학교밖청소년지원단)
김인희 (서울대학교 인권센터 · 전문위원)
김현정 (한국청소년쉼터협의회 · 간사)
류권옥 (세종특별자치시청소년지원센터 꿈드림 · 센터장)
송태수 (한국기술교육대학교 고용노동연수원 · 교수)
원경주 (서울대학교 인권센터 · 전문위원)
여준민 (장애와 인권 발바닥 행동 · 상임활동가)
이진희 (청소년근로권익센터 · 대외협력팀 주임)
조진서 (동서남북모바일커뮤니티 · 대표)
조의성 (여성가족부 · 청소년보호환경과 사무관)
최서연 (서울시립용산청소년일시쉼터)
최승현 (충청남도청소년상담복지센터 · 팀장)
한인상 (국회입법조사처 · 법학박사)
허신행 (생각의 마을 · 본부장)
황대윤 (청소년근로권익센터 · 대외협력팀장)

연구보고 17-R19

청소년의 노동기본권 보장방안 연구

인 쇄 2018년 4월 25일

발 행 2018년 4월 27일

발행처 한국청소년정책연구원

세종특별자치시 시청대로 370

발행인 송 병 국

등 록 1993. 10. 23 제 21-500호

인쇄처 휘문인쇄 전화 1661-7576 대표 김점순

사전 승인없이 보고서 내용의 무단전재·복제를 금함.
구독문의 : (044) 415-2125(학술정보관)

ISBN 979-11-5654-183-7 93330

연구보고 17-R19

청소년의 노동기본권 보장 방안 연구

 **한국청소년정책연구원**
National Youth Policy Institute

30147 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지
사회정책동(D동) 한국청소년정책연구원 6/7층
Social Policy Building, Sejong National Research Complex,
370, Sicheong-daero, Sejong-si, 30147, Korea
Tel. 82-44-415-2114 Fax. 82-44-415-2369 www.nypi.re.kr

